

# Den vuxenpedagogiska praktiken

Illustrationer endast i den tryckta versionen

# Vuxenstudier som kommunikativt handlande

*Margreth Hill*

Inger är klädd i välskuren grön dräkt, vit knytblus och gröna sandaletter med hög klack. Hon har håret i stram svinrygg och är välsminkad. Hon sitter rak och avvaktande, en chefssekreterare eller bankkassörskan på utflykt i en främmande omgivning. Hon ser säker ut, men händerna plockar oroligt med handväskan som ligger på bordet framför henne.

Conny har jeans, svart uppknäppt skinnväst och en mycket åtsittande vit T-shirt. Ärmarna är avklippta över svällande, tatuerade biceps omslutna av guldringar. Hans långa, lockiga hår är blankt och våldof-tande. Han har pannband och ett litet ansat skägg. Han sitter långt från bordet, bakåtlutad, med benen utsträckta framför sig. Då och då ruskar han på sina lockar. Vad har dessa personer gemensamt? Ingenting, ansåg de förmodligen själva i det ögonblick som jag minns så tydligt. En hel del skulle det visa sig efter några veckors komvuxstudier.

Det första tillfället med en ny grupp vuxenstuderande är alltid laddat. Jag tänker främst på grupper med personer som läser in grundskolekurser som vuxna och som gör det som heltidsstuderande i en sammanhållen grupp. Dessa vuxna har på ena eller andra sättet dåliga skolerfarenheter. De anser sig inte ha, eller anses av andra inte ha, tillräckliga kunskaper för ett i alla avseenden väl fungerande vuxenliv. Något har hänt som fått dem att anmäla sig till studier. För de flesta är det ett stort och avgörande beslut efter mycket grubblande. När de väl sitter i klassrummet för första gången, var och en uppklädd enligt sin klädnorm, är de mycket spända på vad som väntar dem.

Hur möter man som lärare denna situation? Ja, vanligt är väl att man kommer med långa listor med information som ska förmedlas och det kan väl vara en ljudkuliss så god som någon, under förutsättning att informationen går att komma åt senare, också. Det är nämligen inte mycket som fastnar vid detta första tillfälle. Medan läraren talar är de blivande klasskamraterna upptagna med att iaktta varandra och kanske framför allt med att försöka läsa av vilket intryck de själva gör på de

andra. De flesta brukar berätta efteråt att de kände sig udda, att alla andra såg så konstiga ut, att de nästan gav upp efter första dagen.

Vad är det de talar om när de berättar om sina första intryck? Jo, att de definierar situationen socialt i första hand. De studerar av individuella skäl och de har individuella mål, men de hamnar i en situation som i hög grad kommer att präglas av gruppen. Detta vet de intuitivt och de satsar sin energi därefter. Hur definierar läraren situationen? Ja, det beror på i vilken utbildningskultur den äger rum.

- Läraren kan se en namnlös grupp som hon eller han ska förmedla ett kursinnehåll till.
- Läraren kan se ett antal namngivna individer som var för sig ska lotsas på olika sätt mot ett kursmål.
- Läraren kan se en grupp individer som ska agera tillsammans under lärarens handledning i en kunskapsprocess som ger var och en möjligheter att utvecklas och nå kursmålen, på lite olika sätt.

Jag vill hävda att det särskilt för personer med låg utbildningsnivå och negativa erfarenheter av tidigare utbildning, är viktigt att läraren har den tredje attityden. Jag ska i den följande texten argumentera för denna min uppfattning. Som grund för mina argument har jag femton års undervisning och skolledarskap i komvux, men också doktorandstudier i pedagogik och erfarenheter från egen och andras forskning.

## Livsvärlden vidgas

Att lära sig något nytt är att i någon mån förändras. Ny kunskap läggs inte bara ihop med den gamla. Ny kunskap omstrukturerar det man tidigare har lärt sig, ibland på ett så omvälvande sätt att den gamla kunskapen inte går att känna igen. Nya tankar väcks, nya frågor ställs, av en person som inte förblir riktigt densamma. Den som lär sig något socialiseras in i en ny del av världen och lär sig det språk, de normer och den kultur som hör dit.

Socialisation är en kommunikativ process. Georg Herbert Mead, amerikansk filosof, verksam inom den så kallade Chicagoskolan<sup>1</sup> beskrev på 20-talet hur vi blir människor och får tankar och språk i en kommunikativ interaktion med för oss betydelsefulla personer. Denna Meads syn på människan som en i första hand social varelse, ligger till grund för

många av de teorier som diskuteras i dag. Det är inte en slump att flera av Chicagoskolans namnkunniga har fått förnyad aktualitet under senare år. John Dewey, som ibland kallas för den progressiva pedagogikens fader, har fortfarande något att tillföra den moderna debatten. Visserligen kom hans idéer tidigt till Sverige och omsattes i försöksverksamhet, både inom förskolan och skolan. Deweys tankar spelade en viktig roll i byggandet av "enhetsskolan" som föregick den nioåriga grundskolan. Men i inledningen till Deweys pedagogiska credo, där han lägger fram hela den grundsyn på kunskaper och lärande som han bygger sin pedagogik på<sup>2</sup>, finns en kunskap som vi, enligt mitt förmenande, är på väg att tappa bort:

"Jag tror att all utbildning innebär att individen får ta del av mänsklighetens sociala medvetenhet. Denna process börjar omedvetet, nästan vid födelsen, och formar individens begåvning. Medvetandet genomsyras, vanor bildas, begrepp lärs in och känslor och emotioner väcks. Genom denna omedvetna utbildning blir man gradvis delaktig av de intellektuella och moraliska tillgångar, som mänskligheten lyckats samla ihop. Individen blir arvtagare till civilisationens sparade kapital. Inte ens den mest formella och tekniska utbildning i världen kan utan risk avvika från denna allmänna process. Den kan bara organiseras eller ledas vidare i en bestämd riktning." (s. 38)

Att se utbildning som en process i vilken man utvecklar sin sociala medvetenhet får en extra spännande dimension i relation till livslångt lärande. Dewey ser det institutionaliserade lärandet, antingen det äger rum i en skollokal eller i ett studierum på arbetsplatsen, som en process som bör likna det informella lärandet i vardagen, det lärande som får oss att växa och mogna som människor. Det är tankar som är lika tänkvärda i dag som när de skrevs och fortfarande sparsamt omsatta i vuxenutbildningen.

Chicagoskolans filosofer, sociologer och pedagoger hade ett gemensamt projekt: att arbeta fram förutsättningar för en fungerade demokrati. Chicago på 20-talet var en stad full av motsättningar. Förhoppningsfulla immigranter från jordens alla hörn kämpade, var grupp enligt sin strategi, för livsrum och utvecklingsmöjligheter. De diskussioner som fördes i media och i politiska forum påminde en hel del om de diskussioner som förs i Sverige i dag.

*Kan olika kulturer samsas och utvecklas sida vid sida eller ska alla anpassa sig till en majoritetskultur? Är det värdefullt med flera levande språk i ett samhälle? Kan man tolerera varianter av majoritetsspråket som är "färgade" av ord och uttal från andra språk?*

Problemen var stora men inom Chicagoskolan valde man att i första hand se dem som möjligheter: djupt kända motsättningar bäddar för engagerade samtal. William Thomas, ytterligare en företrädare för Chicagoskolan, förklarade att konflikterna var konstruktiva under förutsättning att de kunde lösas i en demokratisk anda. Samtalen medförde interaktion mellan människor, det samspel som enligt Mead, leder till utveckling för de inblandade, både som individer och sociala varelser. Thomas har myntat ett teorem som är viktigt att hålla i minnet när man deltar i demokratiska processer, framför allt om man försöker analysera situationen för grupper som man inte själv tillhör, vilket ofta är lärarens situation:<sup>3</sup>

"Om människor upplever sin situation som verklig blir konsekvenserna av den verklig".

Så om man upplever att omvärlden är fientlig spelar det ingen roll om andra säger att den inte är det, man kommer ändå att leva med hotet hängande över huvudet. Thomas studerade polska immigranter i Chicago och försökte i görligaste mån att se deras livsmöjligheter på samma sätt som de själva gjorde. Det är en god utgångspunkt även för pedagogen att försöka se utbildningssituationen ur den studerandes perspektiv.

## Teorin om kommunikativt handlande

Chicagoskolans tradition är, som sagt, levande i modern samhällsteori, trots att den hade sin storhetstid för 70 år sedan och aldrig fann nyckeln till den idealiskt fungerande demokratin. Jag ska i den fortsatta framställningen framför allt hämta argument från Jürgen Habermas texter om *kommunikativt handlande*. Habermas försöker i sitt livsverk forma en samhällelig helhetsteori. Han kallas ibland för den siste "systembyggaren", när alla andra har givit upp drömmen om att försöka finna en teoretisk modell för det mänskliga livets alla dimensioner. Habermas har genomfört ett rekonstruktionsarbete av samhällsteorin<sup>4</sup> genom att läsa, "diskutera" med och kritisera en lång rad föregångare och samtida filosofer och sociologer. Utifrån denna läsning har han format sin egen teori. Det är en kritisk teori om kommunikativ rationalitet, om förnuftets utveckling i vår tid.

Habermas har lagt fram sina tankar i ett tungt verk i två volymer: *Theorie des kommunikativen Handlung* från 1981. Den text jag fortsättningsvis kommer att hänvisa till är ett förberedande material till det stora verket, som jag hämtat ur boken *Kommunikativt handlande, texter om språk, rationalitet och samhälle*.<sup>5</sup>

Habermas försöker forma en handlingsteori som beskriver vilka villkor som gäller för social ordning. Han använder ofta begreppen *kommunikativ handling* och *livsvärld*. *Handling* är vårt sociala agerande, när vi klarar av och känner oss hemma i en given situation, och i den *kommunikativa handlingen* försöker vi genomföra en handlingsplan i par med någon eller i en större grupp, så att handlingen fungerar bra, kommunikativt. De inblandade måste uppfatta det som händer på samma sätt. Då kan de nå fram till samförstånd vilket de upplever tillfredsställande. Det är viktigt för oss som sociala varelser att ständigt undvika två risker: dels risken att inte förstå eller att inte bli förstådda, dels risken för att vår handlingsplan ska misslyckas.

Vår *livsvärld* är den värld i vilken vi arbetar och har vår familj och våra vänner, men också våra samlade erfarenheter, upplevelser och kunskaper. När vi befinner oss i kommunikativ handling aktiverar vi en avgränsad del av vår *livsvärld*, de kunskaper och erfarenheter som vi behöver som referenser för tillfället. Livsvärlden är, skriver Habermas det kommunikativa handlandets bakgrund. När vi står inför ett problem och försöker genomföra en handling, har vi det mest giltiga utsnittet ur livsvärlden aktuellt för oss, men samtidigt resten av vår livsvärld som stöd i ryggen.

Det bakgrundsvetande som är förankrat i vår livsvärld har, skriver Habermas "*vissa märkvärdiga egenskaper*". Det är ett vetande som vi har tillgång till, som ett tyst vetande, men som vi inte omedelbart kan uttrycka. Det är konstruerat som en organisk helhet med delar som på olika sätt hänger ihop med varandra och är beroende av varandra. Vi vet att vi vet, men på ett så självklart och samtidigt komplicerat sätt att vi inte kan plocka sönder vetandet i smådelar som lätt kan formuleras. Vetandet glider gärna undan för oss. Livsvärlden är så för givet tagen att man, när man kommunicerar och handlar tillsammans med andra, i regel inte ens tänker sig att det man säger och gör skulle kunna ifrågasättas. Men även om vi inte kan uppleva hela vår omfattande livsvärld fullt medvetet, samtidigt, kan vi i varje bestämd situation plocka fram för stunden relevanta erfarenheter att använda oss av, jämföra med, hämta åsikter från, och eventuellt till sist förändra, beroende på den kommunikativa handlingens utfall.

Livsvärlden, som delvis är unik för var och en av oss, och det för tillfället överenskomna temat ur denna, är alltså den ständigt närvarande ramen runt vårt kommunikativa handlande. Varför är då dessa ”handlingar“ så centrala? Habermas lyfter fram fyra aspekter av det kommunikativa handlandets betydelse:

1. Man kan se det kommunikativa handlandet som en förståelseprocess som har till uppgift att vidareföra kulturellt vetande och förnya det.
2. Man kan se det kommunikativa handlandet som ett sätt att koordinera handlingar så att de sker på ett socialt tryggt sätt och möjliggör för alla att känna delaktighet och solidaritet.
3. Man kan se det kommunikativa handlandet som en sorts socialisation som gör det möjligt för de inblandade att utveckla en personlig identitet.
4. Inom ramen för en delad livsvärlds symboliska strukturer kan alla sorters vetande föras vidare i grupper som samtidigt fostrar goda aktörer för samhället.

Vidareföring av vetande, social integration, etablering av solidaritet och utvecklande av personlig identitet, skulle man kunna formulera utbildningsmål bättre?

### Att spela ”skolspelet“

Är då en utbildningssituation primärt social, ett kommunikativt handlande? Vi går tillbaka till den scen som jag beskrev i inledningen och det sociala samspel som tog kursdeltagarnas uppmärksamhet och energi. Vilka föreställningar och förväntningar fanns där förutom behovet av att göra ”rätt” intryck på klasskamraterna?

Någon uppfattning om lärande fanns förstås hos var och en. Har man misslyckats med skolgången har man flest erfarenheter av att *inte* lära sig och det ligger nära till hands att man försöker spegelvända sina erfarenheter. Om man upplevt att ens problem berott på man haft svårt att sitta stilla och lyssna, är det just det man tänker att man ska bli bra på. Om man aldrig gjorde sina läxor eller sällan skrev av det läraren skrev på tavlan, ja då inriktar man sig på det. Man bereder sig på att ta emot det som läraren och läromedlen ska förmedla och man tänker tugga och svälja duktigt för att så småningom bli mätt och nöjd. Problemet är bara

att när den första entusiasmen lagt sig möter man sina gamla spöken. Den som hade svårt att lyssna koncentrerat i timmar har fortfarande svårt för just detta. Den som inte klarar att lyssna och skriva samtidigt och sedan dessutom få ut något vettigt av anteckningarna på egen hand, finner sig snart i samma sits igen. Skolsituationen är en sorts ”spel” som kan ge god utdelning till den som lär sig turlerna ordentligt. Men har man upplevt i nio år eller mer hur detta spel spelats och bara lyckats få någon enstaka poäng då och då, kanske mest av en slump eftersom man aldrig kunnat, eller velat lära sig reglerna, då är man inne i ett mönster som man har svårt att bryta på egen hand.

I en klass med sjuåringar är många väl förberedda för ”skolspelet”. De har positiva förväntningar med sig hemifrån, de har ett språk som passar skolans krav och de är tämligen säkra på att få utdelning på sina insatser. Så finns där några som är rädda, som inte riktigt vet vad som förväntas av dem och vad det hela ska gå ut på. Ytterligare andra är ledsna, arga, trötta eller på annat sätt upptagna med tankar och emotioner som stör deras möjligheter till aktivt ”spel”. När den stora gruppen, anförda av fröken, drar iväg på en nio års expedition över kunskapens fält, utvecklar de övriga olika överlevnadsstrategier: de bråkar, blir sjukliga, går in i tapeten, ligger hemma och drömmer eller förlägger sin aktivitet utanför skolan. Några ”straffar ut sig” tidigt och har rätt goda chanser att ”bli åtgärdade” på något sätt. Värst är det kanske för dem som bara överlever, halvt osynliga, i en bedövande passivitet.

De som kommer till komvux som vuxna för att läsa på grundskolenivå har tillhört någon av de grupper som aldrig kom med i ”skolspelet”, som var en kommunikativ akt om än med mycket strikta regler och förutsättningar. De har sällan känt att läraren eller läromedlen ”talat” till dem, kommit åt dem på något sätt, och de har aldrig upplevt att ”skolspelet” till sist går ut på att den studerande själv ska formulera både frågor och svar.

Andra delar av skolans sociala struktur har dock berört dem. Deras självförtroende är ofta dåligt, åtminstone när det gäller sådant som anknyter till skolfärdigheter. Deras möjlighetshorisonter är begränsade eftersom de saknar både formell och faktisk kompetens som de flesta andra vuxna har. Ofta är de också så fixerade vid att det är vad man skulle ha lärt sig i skolan som räknas att de varken kan eller vill värdera kunskaper de skaffat sig på annat sätt.

Här har vi alltså dem som inte kom med i spelet och vad gör vi med dem? Ja, vi sätter dem inte i en räckel med föreläsningar och förväntar

oss att de ska anteckna duktigt och sedan gå hem och läsa på. Den sortens undervisning kan de kanske så småningom ta del av när, och om, de lär sig att ha utvecklande ”skolspel” med sig själva. Innan de når dit måste de få både fråga och svara i äkta kommunikativa situationer och uppleva att både de själva och deras livsvärld förändras i processen. Läraren måste använda den sociala kompetens som finns hos alla vuxna och se till att få igång en givande kommunikation mellan kursdeltagarna.

Det är både lätt och svårt. Att dela ut gruppuppgifter är lätt. Att få grupperna att fungera, särskilt med dåliga skolerfarenheter i minne, är svårt. Dels har dessa studerande, som sagt, svårt att vara aktiva i skolarbetet, dels blir en i sammanhanget väl fungerande lärarroll annorlunda i jämförelse med den invanda. Inte nog med att man måste finna ett nytt sätt att vara lärare på, man måste ofta göra det inför misstroende kursdeltagare som, i sina försök att anpassa sig till den tradition de växt upp i, är synnerligen skeptiska mot allt nytt.

I dag finns det dock många lärare som arbetar på ett för deltagarna utvecklande sätt. Det finns också en hel del texter att hämta inspiration från: om problembaserad inlärning och om arbete i projektgrupper till exempel. Erfarenheterna är inte så ofta hämtade från vuxenundervisning men idéerna kan ändå vara generaliserbara. Den som i grunden vill ändra sitt arbete som lärare hittar nog fram till inspirationsgivande idéer. Den som inte kan, eller vill, bryta sina invanda arbetsvanor kan ändå pröva att få in aktivitet och kommunikation på ett enkelt sätt. Jag ska strax ge några exempel från en duktig pedagog som var verksam inom folkhögskolan.

Jag vill i sammanhanget också nämna en liten bok av en dansk författare, Sven Borgen. Den heter *Vuxenundervisning*<sup>6</sup>, kom ut i Danmark 1981 och är en teoretisk, men mot praktiken inriktad, bok om hur man kan arbeta kommunikativt i undervisningen. Borgen ger exempel från Sokrates *erfarenhetspedagogik* till Oskar Negts *exemplariska principer*. Den är en bra utgångspunkt för tankarna.

Men låt oss först återvända till Habermas och läsa vad han skriver om förutsättningarna för att kommunikativt handlande ska vara utvecklande för alla deltagare.

## Handlingsteorier och systemvärld

Habermas diskuterar olika sociologiska handlingsteorier. Han skriver att de alla utgår från aktörernas perspektiv, men att vissa handlingsteorier förutsätter ett samförstånd, eller ett gemensamt vetande hos aktörerna, medan andra bara förutsätter en gemensam yttre påverkan. Samförstånd och påverkan utesluter varandra som mekanismer för samordning av aktörernas handlingar, anser Habermas. Man kan inte utöva inflytande på någon och samtidigt nå ett verkligt samförstånd. Ur deltagarnas perspektiv kan samförstånd inte påtvingas. Även om man blir överens har aktionen förlorat sin handlingskoordinerande verkan. Den som agerar för att vinna något eller nå ett eget mål med handlingen kommer att se de medagerandes handlingar som hinder eller medel för sig själv. En *framgångsorienterad* handling isolerar de agerande från varandra medan en *förståelseorienterad* handling gör deltagarna beroende av varandra.

Detta gäller samspelet inom den kommunikativa processen och kan till exempel stå för kommunikationen mellan lärare och kursdeltagare. Att arbeta tillsammans för att förstå något som alla, även läraren, har frågor inför, borde då skapa förutsättningar för kommunikativt handlande, medan gruppens besvarande av frågor som läraren redan vet svaret på, blir en instrumentell handling som gör deltagarna till objekt för varandra.

Sedan kan förstås hela gruppens handlande utåt vara målorienterat, beroende på det problem som behandlas. Det finns ett samhälle runt omkring den interagerande gruppen och det är om hela det system som samhället och dess människor utgör som Habermas skriver. Jag har valt ut de delar i en mycket omfattande och komplex teori som jag anser beskriver förutsättningarna närmast individerna. Det är naturligtvis min tolkning och jag är medveten om att den är både förenklad och ofullständig. Samtidigt har Habermas tagit tillvara essensen i flera viktiga tänkares arbeten och sammanfogat en teori under konstruktion som ju faktiskt handlar om den enskilda människan ... också. Det han särskilt lyft fram, språkets roll, är centralt för alla som intresserar sig för undervisning.

*Livsvärlden* ställer Habermas mot *systemvärlden*, de målinriktade handlingarnas värld som styr med pengar och makt. Hotet i vår tid är att systemvärlden, som uppstod när livsvärlden blev alltmer systematiserad och strukturerad, nu hotar att kolonisera livsvärlden totalt. Hittills har livsvärlden hållits samman av kultur och traditioner. Det har funnits

”traditionellt vedertagna tolkningar” att tillgå ”som varit immuna för kritik”. Nu tar de rationella förklaringarna över, auktoriteter spelar en mindre roll, pengar och makt styr även i vardagsvärlden. Det konkreta och överblickbara, i till exempel arbetslivet, tas över av det abstrakta, långt borta från människan. Vi ställs mer och mer utanför kommunikationen. I stället förs samtalen mellan experter som har tolkningsföreträde i det mesta som rör mänskligt liv, och som gärna demonstrerar detta i pratshower och soffprogram.

En slutsats efter sådana resonemang måste bli att det är viktigare än någonsin att människor tränar upp sin argumentations- och reflexionskicklighet till försvar för livsvärlden. Skolan kan och bör erbjuda ett rikt utbud av träningsmöjligheter, särskilt som den sortens träning också för med sig goda läroprocesser.

Vad kan man då göra för att få igång samtalen i klassrummen inom ramen för en traditionell undervisning?

## Gruppen som resurs för språk- och tankeutveckling

För en del år sedan träffade jag en folkhögskollärare och lärarutbildare, Kurt Vinthagen, som tyvärr hann gå ur tiden innan han fick sina pedagogiska erfarenheter på pränt. Han undervisade främst i matematik och hade upptäckt hur mycket bättre hans elever blev på att hantera matematik; till vardags, i arbetslivet och i samhällsdebatten, om de systematiskt arbetade i grupper med täta samtal. Matematik ”i verkligheten” har ju sällan något facit, vilket gör att den avviker från skolmatematiken. Samtalen, de logiska resonemangen och argumentationen, fick ersätta lärobokens decimaler som rimlighetskriterier.

Kurt Vinthagen hade arbetat med Arne Sjölund på 60-talet, psykologen som utformade ett antal övningar kring samarbete i grupper som var mycket populära under en period, inte minst på lärarhögskolorna. Ur det arbetet hade Vinthagen tagit med sig erfarenheten att inläggen fördelar sig ojämnt mellan deltagarna i ett samtal och att fördelningen är beroende av gruppens storlek. Vid så pass små grupper som åtta personer talar den som talar mest tio gånger mer än den som talar minst. Detta gäller grupper där alla teoretiskt skulle kunna ha samma möjligheter att ta ordet. Tänker man sig i stället en klass med en lärare, visar andra

undersökningar att läraren lägger beslag på ordet för egen del i hög grad. Om läraren lämnar ifrån sig så mycket som hälften av en 40-minuterslektion till sina 25 elever och ett par, tre talföra personer tar lejonparten av tiden, blir det inte mycket över för de övriga.

Om man anser att det är viktigt att så många som möjligt får chansen att formulera tankar, och om man inte vill tysta läraren helt, finns bara en sak att göra: arbeta i små grupper under en del av tiden. I grupper om fyra personer fördelar sig ordet mera jämnt.

Kurt Vinthagen skrev ett kompendium med exempel på i vilka situationer man kan stärka kommunikationen i undervisningen. Exempelen är, som många bra exempel, enkla, kanske triviala, men jag vill ändå förmedla några av dem här, som inspiration till skolverksamma. Låt gärna tanken gå vidare till andra demokratiska fora som föräldramöten, fackliga möten och bostadsföreningar.

Arbetsmodellen bygger på att klassen lätt kan dela sig i grupper om fyra. Om det ska vara fasta grupper eller tillfälliga får man pröva sig fram till. Ett lektionspass kan innehålla flera korta gruppsamtal. Arbetssättet, väl förvaltad och även det reflekterat, blir snart en nödvändig vana.

#### *Exempel 1*

Under en lektionsgenomgång är det alltid vissa saker som är viktigare eller svårare än andra. I stället för att fråga klassen som helhet: "Förstod ni det här?" och få svar från någon enstaka, säger läraren: "Gå igenom min förklaring i grupperna och försök förklara för varandra". Efter några minuter kan läraren fråga om alla förstått och räkna med att få svar som är representativa för det stora flertalet av deltagarna. Dessutom har gruppsamtalen i sig varit viktiga inlärningstillfällen.

#### *Exempel 2*

När en ny lektion påbörjas är det bra att börja med ett par frågor från föregående lektion. Dessa frågor besvaras genom samtal i smågrupperna, med anvisningen: "Förklara för varandra". Frågorna anses inte besvarade förrän alla i gruppen har förstått. Kanske finns det några oklarheter att reda ut. Allt detta behöver inte ta mer än tio minuter och man har nu fått en god grund att bygga den nya lektionen på.

### *Exempel 3*

När läraren ställer övergripande frågor, som till exempel under en lektion om ekologi: ”Vad betyder skogen för människan?” händer det ofta att någon kunnig deltagare ger ett uttömmande svar innan majoriteten av deltagarna har hunnit börja fundera. Resultatet blir då utan poänger. Om frågan i stället går ut för behandling i grupperna, får den det resultat som gjorde att den var viktig att ställa. Alla får tillfälle att reflektera och formulera sig.

### *Exempel 4*

Efter en större repetition, då flera frågor ställs som ska besvaras skriftligt, kan läraren dela ut frågorna till grupperna. Efter samtal, då deltagarna försöker hjälpa varandra fram till förståelse, skriver var och en ner svaren. När alla frågorna är besvarade gör man tvärgrupper där svaren jämförs och diskuteras. Till sist kan läraren gå in och utreda kvarvarande oklarheter. De brukar inte vara många!

### *Exempel 5*

När ett beslut ska fattas i en klass (eller på ett föräldramöte, i idrottsföreningen, på fackmötet) diskuteras frågan först i den lilla gruppen. Alla har då goda möjligheter att formulera en åsikt, även den som blir tyst när det sitter många omkring. Åsikterna blir fler och domineras inte av de mest talföras tankar, vilket annars lätt blir fallet i en församling. Sedan kan en talesman för varje liten grupp framföra gruppens beslut. Då kanske den vanligtvis tysta vågar göra detta, eftersom hon/han inte bara talar för sig själv utan har gruppen i ryggen.

### *Exempel 6*

Att utvärdera undervisningen är viktigt, inte bara i slutet av en kurs. Flera små utvärderingar under kursens gång, när innehåll och arbetsformer fortfarande kan ändras, är betydelsefulla. Frågan ställs till grupperna: ”Har studierna hitintills fungerat bra eller är det något vi ska ändra på?” Några minuters diskussion följs av en mycket kort redovisning. Det hela kan vara klart på 7–8 minuter. Ingen, som inte vill, behöver träda fram personligen med kritiska synpunkter, utan man kan hänvisa till gruppen.

## Hur det gick för Inger och Conny?

Ja, Inger lärde sig stava, blev rätt bra på att skriva och fortsatte på gymnasiet efter att hon skilt sig och skapat en ny tillvaro för sig själv och sina två döttrar. Hon berättade att det framför allt var ett dåligt äktenskap med en dominerande man som fått henne att börja läsa igen. Hon ville pröva om hon verkligen var så värdelös som hennes man sade, och som han fått de båda döttrarna att nästan tro på. Hon ville se om hon kunde få några vänner, om hon kunde vinna respekt och självförtroende. När hon lyckades med detta skilde hon sig, läste ett par terminer på gymnasienivå och gick sedan tillbaka till sitt jobb i vården, men i en förmansposition som hon inte vågat ta förut.

Conny satt inne ett par månader för rattfylleri och lite annat och fortsatte sedan läsa. Jag tror att han fortfarande studerar. Sist mötte jag honom på cykel på väg upp till Humanisten, i grön vindtygsjacket, ganska kortklippt, utan skägg ... men med pannband.

### NOTER

- <sup>1</sup> Berg, L.-E. (1989) Den sociala människan. I *Moderna samhällsteorier*, P. Månson (red.) Stockholm: Prisma. s. 155–184.
- <sup>2</sup> Dewey, J. (1980) *Individ, skola och samhälle*. Stockholm: Natur och Kultur.
- <sup>3</sup> Thomas, W. (1928) *The child in America*. New York: Alfred Knopf.
- <sup>4</sup> Månsson, P. (1989) Jürgen Habermas och moderniteten. I *Moderna samhällsteorier*, P. Månson (red.) Stockholm: Prisma. s. 287–319.
- <sup>5</sup> Habermas, J. (1988) *Kommunikativt handlande*. Göteborg: Daidalos.
- <sup>6</sup> Borgen, S. (1983) *Vuxenundervisning*. Stockholm: Natur och Kultur.



# Utbildning för en förändrad arbetsvardag

*Birgitta Frejhagen & Anna Holmgren*

## Paradigmskiftet

Varför behövs Kunskapslyftet? Behovet har uppstått på grund av det paradigmskifte som skett i arbetslivet på senare år. Datorn är 50 år gammal. Sedan början av 70-talet har vi talat om IT och data, om storebrorsamhället, det papperslösa kontoret och vilka förändringar det kunde medföra på arbetsplatserna. Men det har inte hänt så mycket i praktiken förrän nu. Nu händer allt det som vi har pratat om i alla dessa år. LO t.ex. har haft en organiserad samverkan med sina förbund om datafrågan sedan 1976. Bakom detta ligger många människors engagemang och insikt om att datorerna och IT kommer att förändra arbetsvardagen, både vad gäller jobben och innehållet i arbete.

John Olle Persson tyckte man skulle köpa en dator till alla skolbarn. När Ingvar Carlsson var framtidsminister i början på 80-talet gjorde regeringen stora satsningar på bredddata. Göran Johansson, kommunalrådet i Göteborg, lärde oss säga att vi ska hata den gamla tekniken som ger arbetsskador och ohälsa och i stället ta till oss den nya informations-teknologin. Vi var många på arenan som diskuterade detta, men mycket av det vi då pratade om fanns inte i verkligheten i folks vardag. Nu börjar dock förändringarna få full genomslagskraft på arbetsplatserna.

## Förr räckte det att vara snabb och noggrann

Det betyder att det finns allt färre arbeten för den som inte är självständig och kan kommunicera med andra. För tjugo år sedan utmärktes arbetsorganisationen av hierarki och specialisering i svensk industri och på svenska kontor. Arbetarna i industrin skulle göra exakt det man var tillsagd och ingenting annat. Planering, problemlösning och initiativ ingick inte i deras arbetsuppgifter. MTM-ingenjörer mätte och dokumenterade och förbättrade effektiviteten i varje enskild rörelse och

arbetsuppgift. I större företag fanns det särskilda avdelningar för t.ex. löner, order, bokföring och skatter. Befattnings- och arbetsbeskrivningar reglerade vars och ens arbetsuppgifter. Den perfekta kontoristen var kunnig, lojal, noggrann och snabb. Han eller hon vände sig direkt till sin chef om det uppstod några komplikationer i arbetet. Han eller hon förväntades inte på eget initiativ ta kontakt med myndigheter eller andra avdelningar för att reda ut oklarheter.

Fördelen med detta arbetssätt var att det endast krävde en specificerbar och avgränsad kunskap hos varje individ. Den enskilde behövde mycket få allmänna baskunskaper och bara en begränsad kunskap om kund och omvärld. Detta innebar att företagen kunde byggas upp av kortutbildade arbetare och lägre tjänstemän som från barndomen och skolans inskolning i gudsfruktan och ett auktoritärt familjemönster var inställda på att lyssna och lyda. Industriella produkter producerades på detta sätt i långa serier med relativt få varianter. På samma sätt producerades många tjänster i den privata näringslivet – t.ex. bank och försäkringstjänster – men också i den offentliga förvaltningen – t.ex. skatter, bygglov, fastighetsregister och studiemedel.

## Nya mönster i näringslivet

Sedan början av sextiotalet har Taylors död och därmed slutet på ett arbetsliv baserat på löpande band och en långtgående specialisering utropats många gånger. I dag har de materiella förutsättningarna ändrats så mycket att de företag som vill vara konkurrenskraftiga är tvungna att organisera sig annorlunda. Ökad konkurrens från Japan och allt större delar av Asien med välutbildad arbetskraft har inneburit ett ökat tempo vad gäller produktutvecklingen. Japans satsning på kvalitet och varje enskild medarbetares ansvar för denna har lett till produkter och tjänster till lägre pris och högre kvalitet.

## Tillgång till mer information måste paras med ökad professionalism

Informationsteknologin innebär att fakta kan göras tillgängliga för alla i en organisation. Det som tidigare fanns i kontorens register, pärmar och arkiv kan nu göras tillgänglig för varje arbetsteam och till varje enskild

medarbetare. För att utnyttja detta måste företagen kräva att även de traditionellt hårt styrda grupperna av anställda agerar mer självständigt. Ingen ledning kan längre göra urvalet och mata varje medarbetare med rätt information i rätt ögonblick. Medarbetaren måste skaffa sig den information han eller hon behöver ur informationsflödet. Han eller hon måste utnyttja tillgängliga fakta om tider, kvalitet, kunder, produkter och policys och ta beslut tillsammans med sina arbetskamrater. Ökad användning av IT i företagen medför krav på att alla medarbetare kan utnyttja information mer professionellt. De ska kunna arbeta med det skrivna ordet. Vara källkritiska. Ha mer baskunskaper för att sätta in informationen i rätt sammanhang. Ta initiativ för att komplettera ofullständig information. Våga och kunna ta beslut. För att företagen ska få lönsamheten i sina IT-investeringar måste medarbetarna på alla nivåer fungera mer professionellt.

## Kvalitet och kundorientering

Det innebär att kvaliteten i produkterna avgörs av varje enskild medarbetare. Alla ska ta initiativ i ett ständigt förbättringsarbete. Man ska plocka fram information om arbetet, skriva felrapporter, jobba fram förslag till lösningar på problem. Alla ska arbeta kundorienterat. I Ericssons verkstad i Kista ska metallarbetarna prioritera och lägga upp sitt eget arbete inom arbetslaget utifrån den aktuella kundens behov. Ingen tillåts jobba för sig själv. På Posten Brev ska de kontorister som är kvar, efter att organisationen plattats till, arbeta efterfrågestyrt. Arbetsuppgifter enligt förutbestämda arbetsbeskrivningar ska uppta högst en tredjedel av tiden, resten ska utgöra svar på frågeställningar och behov från brevbärlagen. I SJ:s verkstad ska den dagliga arbetsledningen klaras inom arbetslaget. Informationssystemen ska byggas om, så att lagen får de uppgifter de behöver för sitt eget arbete och för sitt samarbete med andra enheter.

## Korta jobb och nya anställningsformer

Läget på arbetsmarknaden har också medfört en helt ny flora av arbetsformer med provanställningar, nätverk, projektanställningar, ALU-jobb och entreprenader. Många av dessa arbetsformer är ett resultat både av

att arbetsgivarna inte vågar anställa i en lågkonjunktur och av en ökad konkurrens mellan arbetslösa. Andra anställningsförhållanden kan ses som en förlängning och spegling av det nya arbetsinnehållet inom de större företagen. Det är inte längre en stabil värld och en stabil kunskap som behövs i en verksamhet. Kunskapens förnyelse, det livslånga lärandet, förmåga att samspele med andra för att nå resultat, det vill säga social kompetens, och att finna och upprätthålla nätverk blir allt mer avgörande i ett allt snabbare och mer dynamiskt arbetsliv.

## Arbetslivets utveckling måste påverka metodik i Kunskapslyftet

I det här läget på arbetsmarknaden behövs det en kraftfull insats som Kunskapslyftet från regeringens sida. Det behövs en IT-politik som inte bara handlar om att ha kompetens på högskolorna och forskning. Det handlar också om att se till att alla arbetsföra medborgare är kompetenta, förberedda och med förmåga att utnyttja och delta i det nya informations-samhället. När det gäller vuxenutbildning har vi en lång tradition i Sverige med en av världens mest omfattande vuxenutbildningar. Men det går inte bara att öka volymen på vuxenutbildningen med de 100 000 nya utbildningsplatser som regeringen beslutat om inom Kunskapslyftet. Det som hänt i arbetslivet måste också få påverka både insatser och metodik i vuxenutbildningen.

## Ett livslångt lärande

Den metodik som nu behövs innebär att läraren blir mer av en arbetsledare eller handledare som vägleder kursdeltagarna när de på olika sätt själva ska arbeta med sin inläring. Det handlar om att ta de första stegen på ett livslångt lärande. Då får läraren en helt ny roll i att motivera arbetsuppgiften och att hitta kopplingen till det som redan finns i kursdeltagarens världsbild. En vuxen har med sig många tidigare erfarenheter. För att kunna lära sig måste man särskilt när det gäller vuxna bygga på det man redan kan. Det är lärarens uppgift att förklara det nya i förhållande till den världsbilden. Lärarens uppgift är också att avgränsa ämnet och hjälpa till att bestämma ordningsföljden och takten i utbildningen. Läraren bidrar också med modeller, analyser, leder diskussio-

ner, och föreslår bearbetning av det stoff som ska läras in utifrån sin mer omfattande kunskap.

## Lärandet som arbete

Den här förändringen av metodiken har en enkel grund. När arbetsplatserna förändras måste också skolan förändras. Precis som på en modern arbetsplats får gruppen en arbetsuppgift. Det sker en målstyrning och gruppen söker själv information – både via klassbiblioteket och läroböcker och genom att lyssna på läraren. Men också via Internet, genom att gå ut och intervju och genom att hämta information från verkligheten och tidningar. Sedan bearbetar gruppen stoffet på skolan. Man lär sig bli en informationsarbetare. Deltagarna väljer ut det de tycker är angeläget, sammanställer det och presenterar det. Denna pedagogik medför att också klassrummet måste ändras från att ha varit kateder och bänkar och läroböcker och kanske ett klassbibliotek. Det behövs utrymme för ett samtal med alla i en klass och läraren. Det behövs också utrymme för grupperna som jobbar tillsammans i sin inläring. Och det behövs utrymme för datorer där deltagarna kan bearbeta det stoff som de lär in. Klassrummet i traditionell bemärkelse behövs inte längre. Man kommer också att använda elevens hem på ett annat sätt. Eleverna kommer att jobba hemma på distans.

## Skolan blir ett publikt vardagsrum

Det räcker inte att bara sitta hemma och distansarbete. När man arbetar med sin egen inläring måste man träffas. Man måste få samtala och bearbeta de intryck som man fått och göra en analys där man artikulerar sina intryck. Man måste ha en dialog. Både i sin egen arbetsgrupp och tillsammans med läraren och kanske hela klassen. Den bör ske i det publika vardagsrummet som är i skolan.

## Utbildningsföretaget InfoKomp

InfoKomp startade 1993 med en affärsidé som bottnar i den här förändringsprocessen. Vi har vi utvecklat en undervisningsmetodik som

vi anser behövs i dagens arbetsliv. InfoKomp erbjuder långa utbildningsinsatser för dem som ska klara den nya medarbetarrollens krav. Genom vår pedagogik tar vi vara på kursdeltagarnas erfarenheter och bygger vidare på dem med nya kunskaper. Alla våra insatser är skraddarsyddade för anställda, övertaliga och arbetslösa. Vi är inte organisations- eller datakonsulter utan vi går in i företagen efter att konsulterna varit där – efter att man har plattat till organisationerna, infört efterfrågestyrd administration, byggt upp datasystem och fått informationen att flöda i företaget på det nya sättet. Därefter har man upptäckt att medarbetarna tar inte för sig, tar inte initiativ, samarbetar inte, tar inte beslut i grupperna på det sätt som man väntat sig. InfoKomp arbetar inte med kortkurser, utan det är långa insatser. Det behövs eftersom det handlar om att utveckla ett nytt beteende hos kursdeltagarna. Det gör man inte genom att sitta och lyssna en eftermiddag på ett seminarium. Vi har funnit att det arbetslösa korttidsutbildade behöver är det som kallas för social kompetens. Deltagarna behöver också att lära sig använda IT men det är det lilla steget. Det stora steget är att man ska lära sig arbeta självständigt med hjälp av tillgång till mer information – bli professionella medarbetare i stället för styrda ”tempojobbare/kontorsslavar”. Deltagarna får lära sig att göra prioriteringar, skicka vidare information, fördela jobb, följa upp osv.

Vår utbildning syftar till att deltagarna blir informationsarbetare. Förr utbildade man sådana på högskolenivå. Där fick man lära sig att jobba självständigt, presentera saker i grupp och klara att hantera kritik. I folkskolan och realskolan hade man en modellsvarspedagogik. Så här är det, lär dig det. Den pedagogiken gick ut på upprepning. Nu helt plötsligt ska den gammaldags vanliga folkskoleutbildade eller grundskoleutbildade medarbetaren arbeta som om han eller hon hade gått på högskolan i det gamla skolsystemet, det vill säga vara motiverad, kompetent och initiativrik. Detta måste man få träna sig i och det tar tid. Ett minimum är 40 dagar utspritt över ett kalenderår så att vi också får kalendertiden till hjälp i utvecklingen. Denna utbildning är företagen i dag beredda att betala för. ICA, Pripps, Ericsson, Huddinge kommun, landstinget, länsstyrelsen, post och TV – stora företag, myndigheter och organisationer inser i dag att det krävs investeringar i medarbetarnas förmåga att arbeta mer självständigt.

## Rekrytering – det måste finnas ett val

Även om företagen är medvetna om att det behövs utbildning är min erfarenhet att vi aldrig har motiverade kursdeltagare. Detta är vår utgångspunkt och ingår därför också i vår affärsidé. Är man anställd då är man orolig att förlora jobbet i den omvandling som sker, är man arbetslös så tvivlar man på att en kurs kan ge ett jobb. Dessutom är ordet skola inte något positivt för dessa deltagare. De flesta var bland den sämre halvan i klassen. De har inga minnen av att det var roligt att få betygen. Ändra sitt beteende är inte heller något som en vuxen människa traktar efter. Både de som är arbetslösa eller de som är anställda är alltså tvingade av omständigheterna att komma till oss. Detta måste både rekrytering och undervisningsmetodik bygga på. Då har det visat sig att det som sker i samband med rekryteringen är oerhört viktigt för den fortsatta motivationen. Vi har mycket positiva erfarenheter av att arbetsförmedlingen kallar potentiella kursdeltagare. Där finns ett tvång. När arbetsförmedlingen kallar så måste man komma, annars blir man avstängd från a-kassan. Men det fria valet är av avgörande betydelse för motivationen. Därför samarbetar vi med arbetsförmedlingen så att ansvaret går över på oss när deltagarna väl är kallade. Då ordnar vi ett förutsättningslöst informationsmöte där vi berättar om kursen, om våra arbetsmetoder, tider, lärare osv. Därefter får de blivande deltagarna själva välja om de vill gå vidare genom att begära ett enskilt samtal med oss. Då är det kursdeltagaren själv som väljer och arbetsförmedlingen har inget krav på att man ska begära detta samtal. Det kan synas som en liten nyans men det är oerhört viktigt. Det är ett val som man faktiskt har gjort själv. Det gör att man överhuvudtaget kan bli motiverad att delta.

Det här berör också Kunskapslyftet och de hundra tusen nya vuxenutbildningsplatserna. Dessa människor som ska fylla dessa platser har ju inte varit förhindrade att gå på utbildning tidigare. Men den här gruppen som man vill nå kommer inte av sig själv, de är inte motiverade. Därför kommer att krävas ganska tuffa rekryteringsinsatser. Då är det viktigt att man ändå har kvar det fria valet. Rekryteringsinsatsen kan vara tuff då det gäller att få deltagarna till ett informationsmöte – men sedan måste man lämna över beslutet till individen för att få en kvalitet i resultatet.

## Metodik för att lära ut social kompetens

Social kompetens definieras som förmågan att samarbeta med andra för att nå resultat i arbetslivet. Deltagarna som kommer till våra kurser behöver både teori, tillämpning och träning för att bli effektiva i en arbetsform som bygger på delaktighet och eget ansvar. Vi brukar tala om tre T:n, alltså teori, träning och tillämpning.

### T – Teori

Under teorin går vi igenom hur man kan planera sitt arbete effektivt både för sig själv och i gruppen. Hur man lägger upp och genomför ett projektarbete, tidsplanering, hantering av stress och konflikter, prioriteringar och hur man pratar inför andra i en grupp och inför klassen. Det handlar om att förmedla en insikt om de förändrade mönstren i arbetslivet. Deltagarna lär sig se att det är inte något som bara påverkar en själv på ABB eller på ICA, utan det sker överallt. Syftet med teorin är att ge en insikt om att det finns något generellt i de här förändringarna. Det är inte man själv som inte längre klarar jobbet, utan det är faktiskt nya krav. Det är inte mitt privata problem utan världen har förändrats. När man får den insikten kan man börja förändra sig själv i förhållande till de nya kraven.

### T – Träning

Därefter tränar vi det deltagarna lärt sig teoretiskt. Under träningen gör vi olika övningar och enkla rollspel. Det kan till exempel gälla ett litet rollspel om en stressituation. Efter rollspelet går vi igenom teorin om stress, hur man hanterar stress osv. Därefter får deltagarna göra om rollspelet. Det är roligt och det blir oftast mycket tydligt att man har förbättrat sitt sätt att samspela. En annan träning är att i projekt jobba ihop med andra under korta, avgränsade perioder. Ett sådant projekt kan vara att några tillsammans gör en flagga. Vi bestämmer vem som är arbetsledare, hur lång tid vi har och var flaggan ska sitta innan vi börjar göra den. Vi tränar också samarbete och att ta beslut. Det finns t.ex. vildmarksövningar som de flesta pedagoger känner till. En övning kan handla om att du är på ett skepp som förliser. Nu ska du bestämma vilka saker som du ska ta med. I vilken ordning är de viktiga – är det sextanten eller whiskyflaskan, eller repet eller nätet? Det som är intressant då är att se hur beslutsfattandet gick till? Varför tog man beslut om att

whiskeyflaskan var mindre viktig än nätet? Rollspelen ger en insikt att man faktiskt kan prioritera och att man kan hantera olika situationer.

## T – Tillämpning

Under den avslutande tillämpningen övar deltagarna i realistiska former det vi arbetat med under teori och träning. Denna tillämpning är nödvändig för att det ska uppstå en ny kunskap, en ny kompetens. Vid tillämpningsövningarna siktar vi in oss på det arbetsgivaren och kursdeltagarna tycker är viktigt, alltså faktainläringen. Då jobbar vi med att lära svenska eller samhällskunskap eller engelska. samtidigt utnyttjar vi alla lektioner för att tillämpa det som vi har tränat och haft teori om. Och det betyder i sin tur att all undervisning är upplagd precis som arbetet på en modern arbetsplats. Vi arbetar med förutsättningen att medarbetarna är motiverade, kompetenta, initiativrika och självständiga måste man kanske lägga till. Det ger en väldigt effektiv inläring och dessutom lär man sig att faktiskt jobba med sin egen inläring. Man lär sig de första stegen i livslångt lärande och man ökar sin sociala kompetens.

## Det behövs en ny datorskolbänk

För att det ska bli en effektiv inläring där man arbetar med att söka information behöver kursdeltagarna ha tillgång till datorer. Vi har i dag sexhundra datorer och 60 lärare. Det betyder att alla kursdeltagare oberoende av om de lär sig programmering, samhällskunskap eller företagsekonomi har de tillgång till en egen dator. Det är ett kraftfullt verktyg. Man kan visserligen använda muntlig tradition men det är ett ineffektivt sätt att lära sig. Datorer ingår också i förutsättningarna i arbetslivet, därför måste man ha tekniken också i skolan. Det är inte bara fråga om datakunskap. Den ska man självklart ha likaväl som man som barn en gång lärde sig bokstäverna i alfabetet. Men det är ju inte för att träna alfabetet som man använder papper och penna i skolan. Det är för att arbeta med sin inläring. På samma sätt måste man ha en del datakunskap för att man sedan ska kunna använda datorn som verktyg. Det finns tyvärr många skolor där det är datalärare som har hand om datorerna, de används inte av de andra lärarna i undervisningen. Ska den bli effektiv måste alla lärarna använda datorerna som redskap för eleverna i alla ämnen.

## Kulturprojekt för att befästa kunskaperna

Utbildning handlar mycket om att förändra sin världsbild, dvs. att man måste ta till sig något. Men det räcker inte. Man måste också presentera det man lärt sig. Det är ett moment som många ofta glömmer bort i undervisningen. Man bara öser på information, men ger inte utrymme för eleverna att befästa de nya kunskaperna. Vi har börjat arbeta med kultur som ett verktyg för detta moment och har stora förhoppningar på att det ska vara effektivt.

Vi låter eleverna välja att presentera det de jobbat med i sina slutprojekt i någon kulturell form. Det kan var multimedieproduktion, en väggutställning, en tidning, en köruppsättning, ett teaterstycke osv. Vi samspelar med proffs som ger stöd och lyfter elevernas presentationer. Scenografer kan t.ex. utforma rummet så att det stödjer de olika presentationerna.

Arbetsmetoderna till att utnyttja kultur som ett pedagogiskt verktyg i utbildningsinsatser för vanliga vuxna har vi hämtat bl.a. från Enskedespelet i Stockholm. Föreningen för Enskedespelet har varit verksamt i 16 år med en allt större och mer differentierad verksamhet. Vartannat år spelar man teater i ett stort cirkustält med 150 personer på scenen. Det första spelet var ett folkteaterspel som beskrev hembygden – Enskede. Sedan dess har man spelat både egna uppsättningar, Dickens och Brecht. Alla sorters människor deltar och det enda gemensamma för dem är att ett teaterspel har de aldrig tidigare gjort. Alla får lämna sina gamla yrkesroller och gå in i projektet på lika villkor. Ingen har mer bestämmanderätt än andra utan det personliga engagemanget, initiativrikedom och viljan till konstruktivt tänkande är det som räknas.

Kulturprojekten inom ramen för kärnämnesutbildning i Kunskapslyftet kan vara av många slag. Det kan gälla produktion av fri text, att rita och måla, teater, utställningar, kör, tidningsproduktion m.m. Syftet är både att ge möjlighet för deltagarna att bearbeta och befästa sina nya kunskaper och att öka ambitionsnivån vad gäller samspelet i projekten. Kulturprojekten ger deltagarna möjlighet att testa och öva arbetslivets krav på problemlösning, initiativ och kreativitet men också på disciplin, samarbete, tidshållning och uthållighet. Vi använder kulturen som ett verktyg för att åstadkomma inläring. Det är inte alls fråga om att man ska bli kulturarbetare, utan det är fråga om att få en inläring som är effektiv.

## Lärarnas egen näring

Detta nya arbetssätt ställer stora krav också på lärarna. Läraren måste vara väldigt bred och djup i sin kompetens för att kunna levandegöra och motivera. Det är inte längre läraren som vet vad som ska hända de närmaste två timmarna, utan helt plötsligt öppnar man sjok av kunskapsinhämtande där olika deltagare kanske prioriterar olika saker. Det ställer helt nya krav på läraren också vad gäller hans eller hennes fakta-kompetens. Läraren måste också känna till olika informationskällor för att kunna handleda eleverna när de söker information. Det kräver bred faktakunskap och mångårig erfarenhet från det ämne som man ska lära ut. Dessutom ökar kraven på läraren att använda sin egen personlighet och sin förmåga att motivera och att levandegöra det som man jobbar med. Läraren måste väcka deltagarnas nyfikenhet och kunna konsten att hitta kopplingen till den enskilda kursdeltagarens referensramar. Utan den kopplingen åstadkommer man ingen inläring.

De personliga kraven på läraren ökar också eftersom det i någon mening gör ont att lära sig. Att ändra sitt eget beteende gör ofta mycket ont. Och då är det i många fall läraren som deltagarna projicerar sin smärta på. Som deltagare blir man ledsen och frustrerad, sur och gnällig. Man efterfrågar den gamla skolan. Är det någon ordning här? Vad ska jag läsa? Kan jag inte få ett prov så jag får visa vad jag kan. Det blir också ofta konflikter i grupperna som jobbar med sin inläring. Deltagarna uteblir från undervisningen och beter sig precis som på en arbetsplats där man inte har eget ansvar. Då måste läraren klara detta utan att ta över kommandot från deltagarna. Det kan gälla att vänta ut skeendet. Läraren får inte ta över och börja att hjälpa deltagarna att göra upp tidplaner och arbetsfördelningar. I stället måste läraren låta deltagarna känna av konflikten och sedan hjälpa dem att återvända till den tidigare teorin: vad var det vi sa på teoripasset, vad var det vi gjorde på träningen. På så sätt kan man få en ny insikt om vad som händer i gruppen.

Detta arbetssätt kräver en mognad hos läraren. Det gäller att se att man har ett professionellt yrke och att det inte är som privatperson man agerar. Lärarna måste också få en utveckling och utbildning. De måste också få diskutera mjuka problemställningar med sina kollegor, svåra situationer, besvärliga elever. Därför har vi varannan vecka en arbetskväll på fyra timmar som ingår i ordinarie arbetstid. Då träffas alla anställda, men inga kursdeltagare. Är det då konflikter – vilket det ju är – kan man

få bearbeta dem. Vi använder många olika metoder för det både genom att samtala med varandra internt och genom att bjuda in externa föreläsare som tar upp olika ämnen som berör det egna yrket, till exempel krishantering som teori. Hela det här året har vi till exempel strävat efter att öka kursdeltagarnas delaktighet i uppläggningsen av kurserna.

## Tre arbetsexempel

### *1. Dyslektikerskolan*

Dyslektikerskolan vänder sig till arbetslösa dyslektiker och är en utbildning inom Kunskapslyftet. I dag erbjuder vi denna utbildning i Stockholm, Haninge och Malmö. I den utveckling som pågår i arbetslivet är det skrivna ordet oerhört viktigt för alla medarbetare. Vare sig man är byggnadsarbetare eller chaufför på ICA måste man både skriva och visa andra vad man har skrivit. Därför blir dyslektiker ofta hårt drabbade av strukturomvandlingen. Den s.k. Oskarshamnsstudien visade att ca 17 procent av de unga arbetssökande hade sådana läs- och skrivsvårigheter/dyslexi att det var ett hinder för dem på arbetsmarknaden (David Ingvar, May Lindgren et al, Arbetslöshet och dyslexi i Arbetsmarknad och Arbetsliv 1995). Vi började vår första dyslexiundervisning för verkstadsarbetare på Ericsson. Där valde arbetsledarna ut folk från verkstaden som de upplevde som duktiga yrkesarbetare men som var produktivitetstjuvar. Med det menar jag att de inte ville använda datorerna för att inte visa sina bristande kunskaper. De ville inte använda memosystemet och de interna styrsystemen. För att slippa kom man med undanflykter och bad andra skriva åt sig. Senare har vi haft dyslexikurser för AMI, och gymnasieutbildning för Stockholms skolförvaltning.

Våra metoder i undervisningen av dyslektiker har vi utvecklat tillsammans med en gymnasieinspektör i Stockholm, Anita Kruckenberg. Hon har en omfattande erfarenhet av att arbeta med svenska på gymnasiet för dyslektiker. När vi startade våra kurser var det väldigt viktigt att betygen till exempel i Svenska A för våra dyslektiska kursdeltagare skulle ha samma värde på betygsskalan som betygen på alla andra skolor. Därför var det viktigt att Anita Kruckenberg deltog i kursen med sin erfarenhet. Vi har också arbetat tillsammans med en forskargrupp som består av David Ingvar, Sten Levander, Maj Lindgren och Jimmy Jensen. Det som är viktigt i kurserna för dyslektiker är att arbeta både med språket och med utveckling av den sociala förmågan. För att få ett arbete och/eller

studera vidare behöver de både språklig och social kompetens. Vårt mål är att ge deltagarna en förmåga och en tilltro till att de kan fungera på en framtida arbetsplats.

Hur vi arbetar för att nå detta har jag beskrivit i de tidigare avsnitten. I Dyslektikerskolan krävs det stor integritet och personlig styrka hos lärarna, utöver förmåga att arbeta med datorer och alla typer av programvaror. Lärarna måste klara att hantera elevernas negativa känslor gentemot skola och lärare. De har alla minnen från när de dagligen när de var mellan sju och tio år fick uppleva att de misslyckades med exakt det som lärarna ansåg viktigast, nämligen att de lärde sig läsa och skriva. Det är känslor av frustration, förnedring och misslyckande som kommer tillbaka när de som vuxna åter börjar arbeta med skrivprocessen.

Vi börjar arbetet i Dyslektikerskolan med att skapa trygga arbetsgrupper. Därefter blir det viktigt att var och en av eleverna komma igång med sin skrivprocess. Dvs. att de får uppleva glädjen av att kunna förmedla erfarenheter och känslor via det skrivna ordet. Först därefter kommer stavning och kompensatoriska hjälpmedel i centrum. Eleverna har en egen dator hela tiden och utifrån deras förutsättningar lägger vi upp individuella träningsprogram.

Det väsentligaste är skrivprocessen och kompensatoriska hjälpmedel. På en termin på heltid kan en normalbegåvad elev med låg läs och skrivförmåga med denna metodik tillgodogöra sig Svenska A. Det betyder att de får ett funktionellt språk, nyfikenhet och erfarenhet av att tillägna sig litteratur, verktyg för att studera vidare och fungera som fullvärdiga medborgare! För de flesta av våra elever är denna termin fullständigt revolutionerade i deras liv.

## *2. Vägen till jobb*

Vägen till jobb är ett invandrarprogram som egentligen bygger på samma sak som dyslektikerutbildningen. Det handlar om att lära ut social kompetens tillsammans med faktabitar som i deras fall är svenska, yrkessvenska, samhällskunskap och arbetsmarknadskunskap.

Det ingår två praktikperioder i utbildningen. Första praktiken handlar om att få insikt i hur dagens arbetsliv fungerar. Man är på arbetsplatsen några dagar i veckan och har med sig en frågeställning. Det kan gälla att ta reda på hur stresshantering går till på just denna arbetsplats, eller hur stort utrymmet för egna initiativ är. Man tittar på något som har hänt den veckan som belyser just den här aspekten. På skolan skriver man sedan

ner sina erfarenheter och presenterar dem för sina klasskamrater. Man får alltså samla in och bearbeta information mycket systematiskt. När man gjort det och dessutom befast den nya kunskapen via presentationen upplever vi att vi dessutom får en ytterligare insikt när man hör att flera, ofta från samma språkområde som man själv har upplevt samma sak. Det ger en insikt om att det kanske faktiskt förhåller sig på detta sätt i dag i en svensk arbetsgrupp. Den insikten gör att man kan och vågar vara starkare och tydligare i sitt eget agerande i gruppen. Vilket i sin tur i mycket hög grad bidrar till att man etablerar sig och får erbjudande om anställning.

Den andra praktiken är därför längre och syftar till att få en anställning. Då ska man redan ha byggt upp den sociala kompetensen och man har fått insikt om hur det tysta språket på arbetsplatsen fungerar. Det som är oerhört stimulerande för oss är att vår metodik faktiskt leder till att många får jobb.

### *3. Kvinnliga administratörer*

Den här kursen vänder sig till kvinnliga administratörer som har jobbat som lönebiträden, ekonomibiträden och kontorister, yrken med ganska styrda arbetsuppgifter. Det finns mycket litet utrymme för dem idag i de stora företagen och organisationerna. Deras arbetsuppgifter försvinner. Dessa kvinnor har en grundkompetens i att arbeta på kontor, med pärmar, med flikar, med noggrannhet, med verifikationsnummer och de trivs med det. Vi har upptäckt att det finns jobb för dessa kvinnor på de mindre arbetsplatserna som också ska ta till sig IT. Vad kvinnorna då behöver är att få en bredd i sitt yrkeskunnande och en förståelse för mönstren i den lilla arbetsplatsen. Där är det väldigt annorlunda jämfört med en stor industri eller statlig administration. Det finns inget vaktmästeri, det är helt andra förutsättningar. Många av dessa kvinnor är vana att vara en kugge i ett maskineri och så ska de plötsligt klara hela apparaten själv.

I början tycker de ofta att de fysiska förutsättningarna på det nya jobbet är alldeles undermåliga, vilket de ofta är. Men det som är intressant är att det finns ett jobb. Man behövs, man blir sedd, man har helhetsgreppet, man vet allt om lönerna och kunderna. I den nya situationen gäller det för kvinnorna att gå från sin inlärd passivitet. De kan till exempel inte kräva en befattningsbeskrivning av sin nya arbetsgivare. Han klarar inte av att göra en sådan eftersom han inte vet vad hon ska göra. Och det är mycket omväxlande uppgifter. Hon måste klara

bokföring, löner, order, hålla kontakt med kunderna, ringa revisorn och skattemyndigheten. Hon får ett roligt omväxlande jobb, men det inte roligt i början, eftersom man lärt sig i kanske tjugo år att inte ta några egna initiativ. Vi använder oss då i vår metodik av att dessa kvinnor har mycket erfarenheter från att ta hand om barnen och att ta ansvar för familjen. De är vana att få en grupp att fungera, att se behov. För män är det svårare. De har ofta låtit sin fru sköta allt detta. Därför blir de oerhört nakna när de mister sina jobb. När kvinnorna väl tar fatt i dessa erfarenheter klarar de mycket av det som nu krävs av dem på det nya jobbet på det lilla eller medelstora företaget.

## Några frågeställningar för Kunskapslyftet:

Utifrån våra erfarenheter vill vi nedan peka ut vissa saker som vi tror är väsentliga för att Kunskapslyftet ska lyckas.

### *Det behövs fortbildning för lärarna*

Vi måste ge alla lärare större möjligheter att utnyttja sina kunskaper i en ny verklighet. Läraren måste få förändra sin yrkesroll – från förmedlaren till vägledaren. Vad är då viktigt för att skolan ska kunna förbereda eleverna för det moderna samhället? Fler datorer till skolan. Javisst. Pengar för uppdatering av de datorer och program som redan finns i skolorna. Javisst. Dataundervisning för lärarna. Ja visst. Men allt detta räcker inte.

Det tar kanske fjorton dagar för en lärare att lära sig använda datorer, program och nätet. Men sedan behöver de tid för att hitta en ny syn på sin roll. Att hitta lust och mod att pröva. Det är stor skillnad i att genomföra lektioner där man gör det som man själv planerat – inledning, grupparbete, avrapportering – än att introducera, motivera, paketera, vägleda, släppa kontrollen och sedan stötta när varje elev utifrån okänt material kommer med ofta svåra och kluriga funderingar. Att lära och tänka om kräver tid och kraft. Ska lärarna skola in sig i en ny yrkesroll och återerövra yrkesstoltheten måste det få ta tid och kraft, vilket kostar pengar, skattepengar. Den enskilde kommunen är ansvarig för skolan och lärarnas fortbildning. Men kommunerna klarar inte den engångsinsats som behövs nu när nya krav ställs på skolan på grund av övergången från industrisamhällets till kunskapssamhällets kunskapsbehov.

Lärarna behöver fortbildning. Den skulle innehålla ett obligatoriskt moment – fjorton dagars datakurs. Efter kursen skulle läraren få diplom, modem, abonnemang på nätet och tillgång till en egen dator i skolan eller hemma.

Med denna startplatta behöver lärarna sedan rejält med tid för att kunna ta ansvar för sin egen fortbildning i varje enskild skola och kommun. Organisera sig ämnesvis och i tvärgrupper i lärarlag och utforska och pröva de nya möjligheterna. Lägga upp nya studieplaner och förkovra sig. Få livslust och arbetslust. Detta kräver mångdubbelt mer än de första fjorton dagarna. Att ha en god skola för barn, ungdomar och vuxna är den viktigaste framtidsinvestering som Sverige kan göra. Och den enskilde läraren är avgörande och kommer att vara avgörande för kvaliteten i skolan.

#### *Det behövs en modern läromedelsproduktion*

Det behövs också moderna läromedel. De gamla böcker som fortfarande används är oftast strukturerade för en typ av inläring, att man portionerar ut korta texter och fakta.

#### *Det behövs en koppling till arbetsplatserna*

Kunskapslyftet är fantastiskt. De hundra tusen platserna motsvarar fakiskt en hel extra årskull i utbildningssystemet. Men jag anser inte att det ska vara ett krav att man är arbetslös för att få delta i Kunskapslyftet. Det gäller att hitta nya och kanske kreativa former för att kunna lägga större utbildningsresurser än de 10 procent som avsatts i regelverket för anställda. Det är oerhört mycket mer effektivt att höja människors kompetens när de är kvar i anställning och på så sätt undvika att de halkar ut än att vänta på att de blir arbetslösa och då göra insatsen. Det måste finnas stort utrymme för att höja kompetensen – både fakta, kompetens och den sociala förmågan att samspela med andra för att nå resultat – för anställda och samtidigt utnyttja arbetslösa som vikarier.

#### *Det behövs en tydlig inriktning*

Det är också viktigt att man i Kunskapslyftet blir tydlig på vad det är som ska läras ut. Det handlar om social kompetens, att det inte i första hand är fakta som man ska lära sig, utan det är mycket mer att man ska lära sig ett nytt arbetssätt. Det borde kommuner och andra gå ut med när de

informerar om Kunskapslyftet. Det handlar om att lära sig att lära sig för att börja det livslånga lärandet.

## Skapa utrymme för dyslektikerna att delta i Kunskapslyftet

Det är kanske så mycket som 17 procent av alla arbetslösa som är dyslektiker, personer med läs- och skrivsvårigheter. Det är en oerhörd siffra. Om man ska nå dessa människor med Kunskapslyftet krävs det speciella former för det. Det går inte att tro att dyslektiker läser svenska A på samma tid som andra. Det räcker inte med 80 timmar Svenska A samtidigt som de läser annat för att komma upp till heltidsstudier. De måste få koncentrera sig en hel termin på Svenska A och t.ex. Datakunskap. Vi klarar Svenska A på 300 timmar för dyslektiker. Det är inte orimligt och dyslektikerna måste få sin studiefinansiering ordnad för detta. CSN måste kunna bevilja dyslektiker studiepoäng för förslagsvis 300 timmar för Svenska A. Det bör dessutom fattas ett beslut om att dyslektiker ska behandlas med förtur i tilldelningen av det särskilda utbildningsbidraget för att de oerhört positiva målen och visionerna i Kunskapslyftet ska förverkligas.



# Cooperative Learning i Södertälje

Intervju av *Emma-Gunilla Lundborg*

Måste man arbeta efter en strikt pedagogisk modell när man undervisar? Ja, menar en grupp lärare som arbetar med invandrare inom Sfi och grundläggande vuxenutbildning på komvux i Södertälje. Sedan i januari prövar man där ett arbetssätt som kallas Cooperative Learning, en metod att hantera språkligt och kunskapsmässigt heterogena, mångkulturella klasser. Cooperative Learning, eller Complex Instruction som modellen ofta kallas i engelskspråkig litteratur, har utvecklats vid Stanford-universitetet i USA sedan 1978. Just nu praktiserar man Cooperative Learning i flera skolor i USA och Europa inom ramen för ett internationellt utvecklingsprojekt. Samordnare för projektet är en s.k. Non Governmental Organisation (NGO) med förankring i Europarådet, International Association for Intercultural Education (IAIE). Denna organisations generalsekretariat har för övrigt nyligen flyttat från Amsterdam till Södertälje.

De sju komvuxlärarna i Södertälje är först i Sverige med att praktisera arbetssättet på vuxna elever, tidigare har det enbart använts inom grundskolan. Cooperative Learning stöder sig på pedagogisk forskning om hur viktig interaktionen är vid inläringen. Elever som aktivt medverkar i klassrumsinteraktionen får inte bara ökad språksäkerhet utan lär sig också lättare. För att skapa så stor interaktion som möjligt bör man arbeta med eleverna i smågrupper.

I Södertälje är det bl.a. Ingrid Skeppstedt, Julia Quick, Inga-Maja Sandberg, Karin Johansson och Inger Moberg som praktiserar Cooperative Learning. Samtidigt går de en fempoängskurs i ämnet vid institutionen för lärarutbildning i Uppsala, en kurs som Södertälje kommun köpt och där också grundskollärare deltar. Både universitetskursen och komvux-projektet pågår till årets slut, då en utvärdering ska göras. Men redan nu försäkrar Södertäljelärarna att de tänker fortsätta med arbetssättet.

– Det känns mera som en fördjupning av det sätt vi arbetat på förut, med den skillnaden att vi nu tittar mera på gruppens och de olika rollernas betydelse för inläringen, menar Ingrid Skeppstedt och hennes

kollegor, som samlats för att berätta i ett av lärarrummen i det gamla flervåningshuset med asfalterad gård och utsikt över staden.

På komvux i Södertälje har man tidigare arbetat med ett språkutvecklingsprojekt, där man använt sig av smågruppsaktiviteter i undervisningen under handledning av docent Inger Lindberg från Centrum för tvåspråkighet. Det gav klara förbättringar i inläringen tyckte lärarna, och visade sig vara en bra bakgrund när de senare gick vidare med Cooperative Learning. Både när det gäller smågruppsaktiviteter och Cooperative Learning ska övningarna vara så bra gjorda att det uppstår naturliga diskussioner där man diskuterar det man behöver diskutera, ingenting uppkonstruerat, och eleverna på så sätt får anledning att prata mer svenska.

Skillnaden mellan Cooperative Learning och smågruppsaktiviteter är, förutom att de olika rollerna i gruppen poängteras, att den s.k. statusbearbetningen är viktig – varje elev får en roll och därmed också höjd status och ett eget ansvarsområde.

I varje gruppbildning, vare sig det handlar om familj, dagis, skola eller arbete, tar människor på sig, eller tilldelar omedvetet varandra, olika roller – någon är passiv, en annan dominant, en del samarbetar, andra inte. Somliga tar alltid på sig ansvaret, andra gör det aldrig.

Inom Cooperative Learning används fem fasta roller: en samordnare, som ser till att alla i gruppen förstår uppgiften och är med, och som också är den enda som får be läraren om hjälp; en materialansvarig; en sekreterare; en redovisningsansvarig, som inte är den enda som redovisar, men som ska se till att det görs, samt en tidtagare, som planerar tidsåtgången och ser till att gruppen håller tiden.

De fem rollerna delas alltid ut av läraren, och de ska cirkulera – ingen ska fastna i en roll. Och läraren ska bara gå in i gruppen om samordnaren ber om hjälp, eller om man ser att det går helt snett.

Innan en klass eller en kurs kan arbeta enligt Cooperative Learning-modellen i sitt ”riktiga” arbete, krävs en ordentlig inskolningstid med många olika förberedande samarbetsövningar. Sådana övningar ska återkomma då och då även senare, för att alla ska påminnas om sättet att arbeta. Det ställs många krav på de här samarbetsövningarna:

– Det ska vara övningar som tydliggör att vi har olika förmågor och att alla dessa förmågor kan användas i gruppen, säger Karin Johansson. Övningen ska visa att heterogenitet är bra och kanske till och med behövs.

De här kraven ställs på en bra övning:

- Övningen ska innehålla öppna frågeställningar
- Övningen ska innehålla flera lösningar
- Övningen ska kräva kreativitet
- Övningen ska kräva samarbete

Det här är ett exempel på en förberedande samarbetsövning med syfte att eleverna ska upptäcka fördelarna med att samarbeta. Övningen kallas ”Lustiga huset”.

## Genomförande:

### *Instruktion A*

Eleverna får veta att en bild kommer att visas i 10 sekunder och att de ska försöka minnas så mycket som möjligt av den, eftersom de ska rita av bilden efteråt.

1. Varje elev får ett (1) rutat papper
2. Overheadbilden visas i 10 sekunder
3. Eleverna får enskilt försöka rita av bilden under cirka 3 minuter
4. Papperen samlas in

### *Instruktion B*

Eleverna får veta att de tillsammans ska få göra samma uppgift igen. De får först diskutera i 3–4 minuter hur de ska hjälpas åt för att klara uppgiften bra.

1. Varje grupp får ett (1) rutat papper
2. Overheadbilden visas i 10 sekunder
3. Gruppen får rita och diskutera i 10–15 minuter
4. De enskilda teckningarna i gruppen jämförs med gruppens gemensamma teckning

## Utvärdering:

### *Frågor*

- a) Varför gjorde vi den här övningen?
- b) Hur diskuterade ni när ni bestämde hur ni skulle samarbeta?

När en sådan här övning utvärderas formulerar eleverna samtidigt normer – vad är det som gör att samarbete blir bättre än individuellt arbete?

Det krävs flera sådana övningar för att gruppen själv ska komma fram till normer för vad som gör ett grupparbete lyckat, exempelvis att man från början måste ha en strategi för hur man ska göra och vem som ska göra vad.

Cooperative Learning har tidigare och på andra håll prövats i klasser som varit både kunskapsmässigt och färdighetsmässigt heterogena, och man har funnit att det fungerar bra, berättar Södertäljelärarna. Olika förmågor i intelligens osv. utnyttjas, och man har lyckats stärka svaga elever. I och med att var och en får en roll, blir den passive automatiskt mer aktiv och risken för att en enda elev dominerar hela gruppen minskar.

Det har tagit en termin att komma igång och förbereda grupperna för Cooperative Learning. Nu har de sju lärarna en termin på sig att riktigt praktisera arbetssättet. Fast inte riktigt. Ett problem inom vuxenutbildningen och inte minst inom undervisningen i sfi är att många grupper går så pass kort tid. Man hinner inte mer än förbereda för Cooperative Learning förrän kursen är slut och grupperna skingras.

– Förhoppningsvis tar de något med sig ut i andra grupper, inom utbildning eller arbetsliv, tror lärarna optimistiskt:

– Och för varje grupp som startar får man in det snabbare, för vi själva blir mer och mer vana. Det är t.ex. viktigt att tänka sig för när man sätter ihop smågrupperna i den stora gruppen. Varje elev ska få känna att han/hon får använda sin bästa sida.

– Man ser en svag läsare och så sätter man en stark läsare också i gruppen, säger Inger Moberg.

– Och så kanske man inte alltid använder läsövningar utan även övningar där den lässvaga eleven får vara bra. Men om det är svårt att hitta någon övning där den svaga eleven inte alltid är sist, långsamast osv? Det har man inte råkat ut för hittills. Och grupperna och övningarna ska skifta hela tiden. Därmed ska alla få en chans att komma till sin rätt. Man kan också kringgå ett problem med en ”udda” elev genom att t.ex. lära ut något till honom, som bara han kan, och som han sedan ska lära ut i sin tur, för att han någon gång ska få ha ledarrollen. Litet grann som en bra lärare alltid har fungerat, alltså...

– Det är lättare att ta fram det i en liten grupp än i en stor, menar Inga-Maja Sandberg.

Får även de snabbare eleverna och de som kan mer, känna att de får använda sin bästa sida? Eller måste de lägga band på sin kunskap och sin snabbtänkhets hela tiden?

Nej, det tycker inte Södertäljelärarna. Eleverna jobbar ju inte statiskt i samma grupp hela tiden, gruppen gäller bara för just det temat och det är de medvetna om. Eleverna hinner arbeta tillsammans med nästan alla på kursen, de måste t.ex. byta platser var tredje eller fjärde vecka. Små grupper på bara tre eller fyra elever, korta pass och material att arbeta med så de verkligen har fullt upp hela tiden gör att risken för problem minskar.

– Det har gått bättre än man tänkte, med hänsynstagandet, inflikar Karin Johansson.

Och man försöker se till att grupperna inte blir alltför heterogena när det gäller studievana – där går en gräns. Det är roligt att arbeta med den här metoden, tycker Julia Quick och får medhåll av sina kollegor. Man blir mer medveten om hur eleverna samarbetar. Det har varit arbetsamt – många färdiga övningar har t.ex. arbetas om eftersom de varit gjorda för barn och inte för vuxna. Man har stöttat varandra och lärt sig genom att gå in till varandra i klassrummen och vara observatörer. Efteråt har man slagit sina kloka huvuden ihop och kanske gjort ändringar. De tycker att det är väldigt roligt att vara en grupp från samma skola som både går kursen och vidareutvecklar ett arbetssätt i praktiken, det ger mycket mer än att göra det ensam.

– Det svåraste ur lärarsynpunkt har nog varit att inte lägga sig i för mycket, säger Ingrid Skeppstedt. Att inte gå in för snabbt när något inte går som man tänkt sig, utan lita på att eleverna klarar upp det – eller våga låta dem misslyckas. Men då är det extra viktigt med uppföljning efteråt, att diskutera om det t.ex. berodde på att gruppens normer inte fungerade.

Blir det riktigt galet i gruppen kan läraren gå in och ställa några frågor eller kanske sitta med en stund tills det har löst sig, men framför allt ska läraren vara en iakttagare.

Cooperative Learning-modellen ska inte användas alltid – den ska ses som ett komplement till annan undervisning. Arbetssättet används när man har stora teman, några stycken per termin, och inte heller då vid varje lektion hela dagarna. Eleverna behöver jobba individuellt också, t.ex. för sig själva summera intrycken efter arbete med ett stort tema och redovisning inför storgrupp. I övrigt arbetar de ofta två och två.

#### *Vad tycker eleverna då?*

– Det blir mer ordning, vi vet vad som förväntas av oss, har någon sagt. En annan tycker det är en fördel att inte behöva blanda in läraren så mycket:

- Vi behöver inte fråga dig vad vi ska göra, vi frågar varandra. – Vi tar ansvaret själva, man känner sig nästan som lärare! En ung kvinna sa:
- En hand kan inte klappa händerna, många händer klappar bäst!  
Inger Moberg avrundar:
- Vinsten med smågruppsaktiviteter har vi sett. PBL (problembaserat lärande) har vi smakat på litet. När så Cooperative learning blev en verklighet stämmer allt, allt är på plats, det blir en syntes.

#### LÄSTIPS

Lindberg, Inger (1996) *Språka samman. Om samtal och samarbete i språkundervisning*. Ingår i serien "Lärare lär". Natur och Kultur.

Coelho, Elizabeth (1996) *Learning Together in the Multicultural Classroom*. Pippin Publishing.

Gröning, Inger (red.) (1996) *Att läsa i samarbete – grupparbete i förskola och skola*. Rapporter från institutionen för lärarutbildning, nr 3. Uppsala universitet.

Cohen, Elizabeth G. (1994) *Designing Groupwork. Strategies for the Heterogeneous Classroom*. Teachers College Press.

Gardner, Howard (1994) *De sju intelligenserna*. Brain Books AB.

# Projektet som arbetsform

Intervju av *Emma-Gunilla Lundborg*

I pedagogiska sammanhang började begreppet projekt användas i USA efter första världskriget. Skolbarn skulle inte stängas in i skolorna, avstängda från samhället, utan kvalificera sig både teoretiskt och praktiskt genom att arbeta med s.k. projekt, där problem skulle tas upp från den verklighet de levde i och som angick dem. I dag är det ett flitigt använt ord i både skola och arbetsliv, och det har tolkats på många olika sätt. På Hisingens vuxengymnasium i Göteborg samlades några representanter från dels vuxengymnasiet dels Kvinnofolkhögskolan i Göteborg, och berättade om hur de arbetar med projekt i sin undervisning. De gav några exempel på hur olika ”projekt” kan vara utformade i praktiken.

Från Hisingens vuxengymnasium deltog Sven Hallström, ansvarig lärare för Byggteknik, Lena Johannesson, projektledare vid Kommunikations-Centrum och Leif Jacobsson, projektledare vid VR-Centrum (där VR står för Virtual Reality). Från Kvinnofolkhögskolan deltog Lilian Hultin, folkhögskolelärare och projektledare.

På Byggtekniker har vi verklighetsorienterade projekt, säger Sven Hallström. Eleverna får simulera olika byggnadsföretag som räknar på kostnaderna för att bygga exempelvis nya parkeringshuset vid Sahlgrenska. De får all bakgrundsinformation, alla ritningar och dylikt, precis som i verkligheten. Sen får de mäta och göra mängduppskattningar, göra upp en tidsplan, göra en kostnadsberäkning och lämna in ett anbud – vi ”fejkar” hela processen.

Vid utvärderingen efteråt jämför deltagarna och lärarna gruppernas anbud med anbudet från det företag som fick jobbet i verkligheten. Man tittar på vilken grupp som kom närmast när det gäller tidsplan, kostnadsberäkning osv. Sedan får alla elever genomföra kontraktsskrivning för att lära sig det. Så här har man arbetat med de blivande byggteknikerna i många år, och de tycker det är väldigt roligt, säger Sven Hallström.

## Projektet dokumenteras

Man dokumenterar också projektet rent praktiskt. Varje ny kull som startar börjar med att gå igenom ett projektarbete från en tidigare kurs, för att se hur man går tillväga.

Oftast väljer lärarna ett parkeringshus att arbeta med, därför att det då handlar om rena mängder cement osv. och eleverna slipper drunkna i detaljer. Om man t.ex. skulle välja en skolbyggnad så skulle man få gå ner till Friggebod-storlek på den för att få det att fungera.

– Parkeringsbolaget har ställt upp med gratiskopior på ritningar för tusentals kronor, berättar Sven Hallström och påpekar att man som lärare får lägga ner mycket jobb i början. Sedan har man igen det fem år framåt, eftersom man kan använda samma övningsmaterial flera gånger, innan det är dags att kasta sig över nästa parkeringshus.

Deltagarna väljer själva vilka de vill arbeta tillsammans med. Det vore bra om det gick att blanda dem, säger Sven Hallström, men de som har erfarenhet vill helst arbeta tillsammans för sig. Det är viss spridning på både ålder och bakgrund bland eleverna – en del har varit byggjobbare i fem år, andra kommer direkt från någon gymnasielinje. Byggjobbarna har erfarenhet medan de som kommer direkt från skolan är mer tafatta, de är inte vana vid att det inte finns något facit:

– De som varit ute kan se om resultatet de räknat fram är rimligt, det kan inte de som kommer från gymnasiet.

## Resultatinriktat projekt

Varje grupp väljer en arbetsledare och sedan får de jobba var de vill, hemma eller i skolan. Men vid ett visst klockslag ett visst datum ska de vara färdiga och anbudet inne, förseglade och allt precis som i verkligheten. Då finns det inget att be för, då ska jobbet vara klart. Hafsigt får det inte vara heller – gruppen får poäng för prydlighet och korrekt formulerad ansökningshandling. Det händer, men det är ovanligt, att någon elev smiter undan, kommenterar Sven Hallström:

– Men den enes resultat hänger på den andres, så alla måste jobba i gruppen. Det blir en kedja, alla måste göra sitt. Men projektet brukar skapa gruppkänsla hos eleverna. Utvärderingen sedan, som alltså tar upp det konkreta resultatet, ska vara en ordentlig genomgång, säger Sven Hallström:

– Läger de ner så mycket jobb på projektet, måste jag lägga ner jobb på deras resultat. Det är mycket viktigt att ge eleverna feedback.

– Där sätter du tummen på ögat, inflikar Leif Jacobsson. Att bara producera en bibba papper och sen få en signatur på framsidan – den lärare som låter det gå till så ska låta bli den arbetsformen, tror jag.

Sven Hallström berättar om en lärare som hittade en checklista någonsans, en lista som gjorde att han kunde ge ett omdöme snabbt, han prickade bara av vissa punkter. Det gick för fort, det togs inte väl upp av eleverna. Det här är ett exempel på projekt som framför allt inriktar sig på resultatet.

## Grupprocessen viktig

Vid Kommunikations-Centrum koncentrerar man sig på själva gruppprocessen också. Två av utbildningarna där är KoMedi (kommunikation och media) och GrafIT (grafisk formgivning på Internet), båda ettåriga. Alla projekt är verklighetsanknutna också där, berättar Lena Johansson. Ibland tar man på sig ett riktigt uppdrag, som just nu, när KoMedi-eleverna gör en tidning om ungdom för vuxna med hjälp av EU-pengar. Tidigare har man bl.a. gjort tidning och broschyr för Världsmusikfestivalen och en monter för Mediemässan.

Utvärderingen av ett projekt går till så att varje elev svarar skriftligt på enkätfrågor samt intervjuas. Dessutom har man varje vecka en skriftlig, individuell utvärdering av den gångna veckan, vad man tyckt om undervisningen och lärarna. Lärarna, som är 5–6 stycken per utbildning, arbetar i lag och lärarlaget går gemensamt igenom utvärderingarna. Därefter går man tillbaka till gruppen och ger feedback på kommentarerna, berättar Lena Johansson.

Ämnena glider i varandra och det finns grupper i grupperna – en elev kan ingå i mer än en grupp samtidigt, vilket bäddar för konflikter. Kriser och konflikter tas upp speciellt i ämnet projektkunskap. En gång har elever från Kommunikations-Centrum varit på Volvo och berättat för företagets trainees och chefer om hur det är att jobba i projektform, om olika faser i arbetsprocessen som kärleksfasen och uppbrottsfasen och om kriser.

## Medveten pedagogik

– Att arbeta i projektform är en medveten pedagogisk idé, och det går åt mycket tid till möten, även för lärarna, säger Lena Johannesson och tillägger att hon inte kan se hur man skulle ha kunnat arbeta på något annat sätt. Just nu går för övrigt alla lärare på Hisingens vuxengymnasium på en ettårig fortbildningskurs i att arbeta med projekt. Idén till att arbeta på det här sättet kom när vuxengymnasiet för några år sedan skulle ordna utbildning för en grupp arbetslösa ”inte så lätta” ungdomar. Inspiration fick de av Frontlöparna i Danmark, där de också gjorde studiebesök.

## Affärsinriktade projekt

– De projekt vi arbetar med på VR-Centrum är ett mellanting mellan Svens och Lenas, säger Leif Jacobsson. På VR-Centrum består halva utbildningstiden av traditionella kurser och halva av projektarbeten. I grupper om fyra gör eleverna ett projekt för ett företag eller en institution. Det kan t.ex. vara att handikappanpassa en gata i Gamlestaden för Gatubolagets räkning. På Gatukontoret kan man då testköra med rullstol och pröva olika gatubeläggningar, allt i Virtual Reality-teknik. Det är ganska affärsinriktat, ibland arbetar man vidare med projekten, och diskussionerna på VR-Centrum kan ibland gå höga om sådant som upphovsrätt.

– Även om eleverna skaffar egna projekt är det viktigt att vi ser till att företaget som lämnar ut det klart vet vad de vill ha och ställer upp å sin sida. Det är viktigt att det står i kontraktet att det är ett elevarbete, och att man har avtalat innan om upphovsmannarätten. Vem ska ha den – företaget som ger uppdraget, handledarna eller de fyra eleverna i projektgruppen, och ska de i så fall ha den enskilt eller i grupp?

– Skapar man något som är användbart kan det bli problem om man inte har diskuterat igenom det här innan, säger Leif Jacobsson och får medhåll av Lena Johannesson. Även på Kommunikations-Centrum kan ett verkligt uppdrag leda till sådana här diskussioner:

– Men ett elevarbete kostar en tiondel av ett proffsjobb. Det kan inte bli lika hög kvalitet på t.ex. färg då. Och det ska stå inskrivet i kontraktet att betalningen går till skolan, till kursen, så vi kan köpa in finare tryckfärger eller dyrare referenslitteratur.

## Projekt – ett sätt att få igång folk

På Kvinnofolkhögskolan har man elever mellan 20 och 60 år och med de mest skilda bakgrunder både vad gäller kultur och studievana.

– Då gäller det att hitta något gemensamt, säger Lilian Hultin. På Kvinnofolkhögskolan har man en extra dimension i sina projekt jämfört med komvux – grunden är alltid att stärka eleverna i att ta vara på sina rättigheter i samhället.

Projekten ska vara verklighetsorienterade och problembaserade, men behöver inte alls börja med teori, man kan börja med att gå ut på fältet direkt. Det kanske passar en del elever bättre.

– För mig är projektarbetet ett sätt att få igång människor, att få dem att inse poängen med att göra något. Som lärare är det underbart att jobba projektorienterat. Men det krävs en vilja hos hela lärarlaget. Varje projekt utvärderas via en enkät plus ett samtal där man bl.a. talar om vad som händer i gruppen under arbetets gång. På Kvinnofolkhögskolan lagar man mat och städar tillsammans också:

– Det är i en miljö man lär sig något, säger Lilian Hultin och berättar att det har de gjort sedan de för många år sedan besökte en dansk folkhögskola med fjorton- och femtonåringar från Svarta Triangeln i Köpenhamn, ”inte så lätt” ungdom den heller. Men de klarade att sköta det mesta på skolan:

– Vi åkte hem, tänkte ”men herre Gud, då kan väl vi!” Vi jobbar fortfarande på det sättet.

Eleverna på Kvinnofolkhögskolan får från början lära sig att de ska ut och dela med sig också av det de lär sig – rapportera, skriva dagböcker, ordna utställningar, inte behålla kunskapen för sig själv.

– Gammal genuin Tvind-kunskap, säger Lilian Hultin. – Ni åkte till Frontlöparna, vi åkte till Tvind.

– Kan utbildningsanordnarna få sitt kunskapslyft också nu? De som administrerar program måste också förstå. Skicka dem till Århus!

## Två olika skolkulturer

Kan man tänka sig ett tätare samarbete komvux-folkhögskola-studieförbundet nu inför Kunskapslyftet?

– Vi har normalt ett samarbete med studieförbunden, säger Lilian Hultin.

– Men komvux, det känns väldigt långt borta! Det är två olika skolkulturer! Men lärardiskussioner, att träffas och diskutera pedagogiken som i dag, ja.

– Jag tror att folkhögskolan har en starkare social prägel, ni tar hand om avhopparna t.ex., menar Leif Jacobsson. Komvux är hårt, vi stoppar in 30–40 elever i kursen och takten är hög. Folkhögskolan tar ett ansvar för eleven, särskilt om det är internat. Det skulle eleverna här aldrig acceptera. Vi går inte in i det som ligger utanför utbildningsdelen. Han anser att målinriktningen ligger litet längre bort på folkhögskolan än på komvux, även bland eleverna. På komvux börjar de fråga direkt efter jobb efteråt. Lena Johannesson tror att alla tre formerna kan lära sig mycket mer av och om varandra men säger också:

– Vi sitter här och känner någon slags konkurrens inför Kunskapslyftet. Inte speciellt underligt, man tänker ”Vad kan de ge som inte vi kan?” Inom komvux har vi så mycket, alltifrån analfabeter på gruv, och de lärarna måste bli allting – tolk, kurator... till lärarna som undervisar på VR-Centrum där eleverna kan vara Chalmers-utbildade. Vi är tusenden. Jag måste fatta vad ska jag ha ett samarbete med folkhögskolan till, när jag kan få det jag behöver inom den här skolan!

## STUDIEBESÖK

Know House  
(Frontlöbernes kursusafdelning)  
Frontlöberne  
Mejlgade 35 B  
DK-8000 Århus C.  
Tlf. (+45)8613 5466  
Fax (+45)8618 4854

## LÄSTIPS

Lvux 82. *Bedömning och betygssättning*. Kommentarmaterial. Läroplaner 1987:1. SÖ/Utbildningsförlaget (1987).

Briner, W. m.fl. (1993) *Projektledaren*. Svenska Dagbladet.

Kjellgren, K., Ahlner, J., Dahlgren, L.O. och Haglund, L. (red.) (1993) *Problem-baserad inläring – erfarenheter från Hälsouniversitetet*. Studentlitteratur.

*Kommunikation och projektkunskap – kunna och våga leda projekt*. Informationsblad SV520. Göteborgs stad/Utbildning.

Heide, Thomas (1995) *Navigation för projektledare. En handbok i gott sjömansskap på land*. Dafolo förlag. (En översättning av danska Frontlöparnas "Den Lille Projektleder", gjord av elever vid Kommunikations-Centrum, Hisingens vuxengymnasium.)

#### ÄLDRE LITTERATUR I ÄMNET

Askeland, Kjell (1979) *Pedagogiskt poem. Om projektorientering i pedagogiken*. Liber UtbildningsFörlaget.

Illeris, Knud (1976) *Problemorienterad och deltagarstyrd undervisning – förutsättningar, planering och genomförande*. Wahlström & Widstrand.

Berthelsen, J., Illeris, K. och Poulsen, S.C. (1979) *Projektarbete. Erfarenheter och praktisk handledning*. Wahlström & Widstrand.



# Vägen till ökad anställningsbarhet

Intervju av *Emma-Gunilla Lundborg*

Om man är flexibel men samtidigt självständig, kan förstå andra människor, har ett gott självförtroende, kan arbeta i team och dessutom har rätt utbildning, vad blir man då? Jo, man blir anställningsbar, om man nu inte redan har jobb. Men om man inte har alla de här kvalifikationerna då, eller bara delar av dem? Ja, då gäller det att komma med på någon kurs där lärarna eller utbildningsledarna arbetar med att stärka de här egenskaperna. Metoderna kan vara många – självförtroendeövningar, förbättrad studieteknik, affirmationer eller hjälp till ett förändringsperspektiv till exempel.

I Malmö finns ”New Deal” sedan hösten 1996. Det är ett projekt som Limhamns arbetsförmedling driver tillsammans med bl.a. länsarbetsnämnden, för EU-pengar och med hjälp av ett utbildningsföretag. Till kurserna, som är sex eller åtta månader långa, tas bara kvinnliga arbetslösa kontorister, sekreterare och administratörer in. Syftet är att de under kurstiden ska öka sin anställningsbarhet och kunna gå ut på arbetsmarknaden igen, antingen för att de hittat ett nytt yrkesområde eller för att de lagt till något värdefullt till sina tidigare yrkeskunskaper. Det är en utsatt grupp – mer än 100 000 kontorsarbeten försvann under åren 1990–1994.

Lennart Holm, en av de arbetsvägledare som lånats ut av arbetsförmedlingen för att fungera som gruppleddare, berättar att varje kurs inleds med en åtta veckor lång period, som delas lika mellan vägledning och IT, data samt orientering i teknik och naturorienterande ämnen (NO). Mot slutet av perioden måste varje kursdeltagare göra upp ett handlingsprogram för sig själv, och tillsammans med kurspersonalen omsätts sedan handlingsprogrammet i en utbildningsplan. Det är framför allt inom IT och data, miljö och starta-eget-kunskap som kvinnorna ska bygga på sin formella kompetens, men det finns vissa möjligheter att köpa upp även annan utbildning, om någon kommer fram till en annan inriktning under vägledningsperioden. En del har svårt att göra ett handlingsprogram, att besluta om sin framtid:

– Förändring är ett stort steg för många. Men det är viktigt att de fattar ett eget beslut, säger Lennart Holm. Men den mer informella kompetensen då, det här med självförtroende, flexibilitet osv., hur hjälper man kursdeltagarna att höja den? Många kan ha tappat tilltron till sig själva som yrkesmänniskor när arbetsuppgifterna plötsligt anses som obehövliga och bara försvinner. Då använder man sig av flera olika metoder, berättar Lennart Holm. Målbilder är en sak – kvinnorna får lära sig att visualisera något för sig själva, se sig på ett nytt arbete till exempel. Affirmationer är en annan metod, där man lär sig upprepa något inom sig, t.ex. ”jag kan klara det här”. Stresshantering är en tredje komponent i personlighetsträningen. I grupper fem och fem diskuterar kursdeltagarna hur de upplever stress och hur de hanterar den. Avslappningsövningar är också viktigt, och där har man tagit hjälp av en speciallärare från Nydalaskolan, Inger Knutsson, som lär ut något som hon praktiserat på sina grundskoleelever med gott resultat, något som hon kallar ”pedagogiska rörelsemönster”. Det är enkel gymnastik, ”hjärngymnastik”, som ska göra det lättare att koordinera de båda hjärnhalvorna och uppnå både större lugn och mer energi.

– Vi visar på vissa metoder, sedan är det upp till var och en att fortsätta själv, säger Lennart Holm.

Man har också enkla självförtroendeövningar och motivationshöjande övningar.

En självförtroendeövning kan t.ex. innebära att man först, hela kursen tillsammans, diskuterar vad det finns för allmänt kvinnostarka sidor och därefter i smågrupper tittar på sina egna starka sidor, skriver ner det och läser upp det för varandra.

En annan jag-stärkande övning kan vara att alla går igenom sitt tidigare arbete:

– Då ser de ofta att de gjort väldigt många arbetsmoment. En del av dessa är fortfarande fullt användbara. De ser att de faktiskt har något med sig i bagaget. Som motivationshöjande träning pratar man på kursen mycket om förändring, vad förändring innebär och vad den får för konsekvenser. Deltagarna måste lära sig att se nödvändigheten av att ha ett förändringsperspektiv.

Man diskuterar framtiden – hur ser den ut? Det är det ingen som vet, bara att det är slut med livslånga arbeten, nu krävs det andra saker både personlighetsmässigt och när det gäller yrkeskompetens. Nu gäller det att öka kompetensen inom båda områdena, för att öka möjligheten att gå ut på arbetsmarknaden igen. Ibland bjuder man in externa föreläsare

också, t.ex. historikern Mats Greiff som gav ett historiskt perspektiv på just kontoristers arbetsmarknad. Överhuvudtaget försöker man sätta in samhällsförändringar i ett historiskt sammanhang – ”det är ingenting nytt” – och speciellt tittar man på kvinnors arbetsmarknad.

Första kursen, 30 stycken, gick ut i april 1997. Av dem har några fått arbete, några är fortfarande (i maj månad) ute på sina praktikplatser och några är arbetslösa. Ett litet fåtal fick arbete redan under kurstiden p.g.a. den ganska avancerade datautbildning de hade påbörjat. Hur de här metoderna fungerar utvärderas i en delrapport vid årsskiftet 97/98 av en forskare från sociologiska institutionen vid Lunds universitet, som följt projektet ända från starten. Margareta Nilsson-Lindström har fått utvärderingsuppdraget från Arbetsförmedlingen, som vill ha det som underlag för metodutveckling. Slutrapporten kommer först när New Deal-projektet är avslutat. Det ska pågå i tre år.

Den utvärdering Margareta Nilsson-Lindström gör kommer inte att vara av den traditionella typen, med enbart mål och resultat. Det kommer i stället att bli en processutvärdering som koncentrerar sig på ”den svarta lådan”, varför det gick som det gick. För att kunna svara på de frågorna deltar hon regelbundet i olika övningar och samtal under kursen. Inom arbetslivsforskningen har man sysslat en del med den här typen av utvärderingar på senare tid, och en grupp forskare vid sociologiska institutionen i Lund har utarbetat en s.k. partecipatorisk modell, vilket innebär att olika parter arbetar tillsammans med utvärderingen, som här när det gäller New Deal-projektet i Limhamn. Det här är ett exempel på hur man kan försöka öka en grupp människors anställningsbarhet. Men man kan också behöva starta på ett tidigare stadium, innan människor står så nära klivet ut på arbetsmarknaden som på en yrkesutbildning eller liknande.

Det gör man t.ex. på Kompetensskolan, som också finns i Malmö, sedan 1992. Den startade med uppdragsutbildning åt Länsarbetsnämnden och Malmö kommuns socialförvaltning men förs nu över till komvux. Bakom en röd tegelfasad på Västra Rönneholmsvägen, i gamla Malmö Mekaniska Triåfabriks lokaler, tillhandahålls grundläggande vuxenutbildning respektive grundläggande gymnasial utbildning. Sedan starten är lärarna vana vid att parallellt med undervisningen arbeta mycket med att stärka självförtroendet hos eleverna – många som kommer dit har ett stort behov av det.

Susan Almgren, som framför allt undervisar i samhällskunskap, och Doris Norrgård, som undervisar i svenska och svenska som andraspråk,

berättar om hur det kan gå till när man exempelvis ska hjälpa människor att både våga skriva uppsats och hålla föredrag, fast de aldrig hade trott att de skulle klara av det.

– Något jag använder mycket för att de ska lära sig skriva är att skriva dikter. Det kan börja med att vi läser en dikt tillsammans. Sedan ber jag dem stryka under ord som de själva tycker ger dem något. Och sedan ska de baka in de orden i något sammanhang och uttrycka något om sig själva eller sin syn på livet, säger Doris Norrgård och riktigt knyter handen mot bröstet för att visa att det är elevernas känslor hon vill ha fram.

– Sedan läser jag själv upp dikterna, med stor teaterinlevelse som om det skulle höras i radio, så de verkligen kan höra hur fantastiskt bra det är! Det är bra att läraren är den som läser upp det skrivna, säger Susan Almgren. Man kan betona rätt och läsa det med sina rättningar så att det verkligen låter fint. Den klassiska reaktionen är att ”jag tycker min dikt/uppsats lät mycket bättre nu när du läste den!”

Susan publicerar ofta elevdikter i skolans tidning ”KS-magasinet”, Doris gör små häftade diktsamlingar och delar ut i andra klasser, och så gör flera lärare.

– Detta faktum, att man går från att inte ha skrivit dikter alls till att vara med i små diktsamlingar stärker självförtroendet mycket. Men jag ger mycket hjälp och stöd i början. Längre fram blir det små vinkar och mycket fria händer.

Doris låter sina elever skriva sagor också och andra små stycken innan man går till uppsatsskrivning. Ämnena ska alltid vara positiva och sagorna ska alltid ha ett lyckligt slut. En liten uppsats kan ha ämnet ”Mina glädjeämnen i livet” till exempel:

– Jag väljer inte ämnen som ”Det värsta jag varit med om”, för det hinner jag inte bearbeta med dem, så kort tid som de är här, säger Doris vidare. Nej, det gäller att plocka fram det som är bra i livet, liksom det som är bra hos eleverna. Därför kan en övning bestå i att alla anonymt får skriva en komplimang till en bestämd person i klassen. Sedan samlar jag in alla lapparna i ett kuvert och överlämnar till den utvalde eller utvalda. Ja, vem skulle inte bli glad över att få ett helt kuvert med komplimanger!

– Kanske har vi kombinerat det med en adjektivövning innan, letat efter positiva adjektiv och diskuterat om ”envis” är en positiv egenskap eller inte. Susan Almgren berättar om en elev som hade svårt att hitta

något positivt om en kompis, men löste det med att skriva ”du har alltid så snygga skor”. Det gäller att inte trycka ner någon, varken sig själv eller andra.

En annan övning kan vara att beskriva någon i klassen, göra värdeomdömen, träna att skilja subjektivt från objektivt osv. Någon kan bli glad för att hon upplevs som ”lugn” och inte bara ”blyg”, en annan för att han får omdömet ”fart och fläkt” och inte ”stökig” som han alltid hörde under sin tidigare skoltid. För de flesta elever räcker det att man i början av en kurs gör klart vad som gäller: närvaro, prestation, samarbete, ambition. Men när någon ändå glider undan är det det enskilda samtalet som gäller:

– Är eleven inte motiverad att anstränga sig mera, är det svårt. Finns motivationen så går det, och brist på motivation beror ofta på dåligt självförtroende. Därför är det viktigt att läraren i samtalet också tar fram allt det positiva hon kunnat upptäcka hos eleven under kurs tiden. Men det måste vara välgrundat beröm, inget tomt smicker.

– Hur många elever har inte sagt: Man lär sig inte genom att ständigt få kritik utan genom att ständigt få uppmuntran, säger Susan Almgren. Hon hade en elev som hatade att skriva uppsats men till slut klämde fram några rader. – Hon använde semikolon. Det är jag väldigt förtjust i, och jag berömde henne och sa ”kul att du använde semikolon just här, det passar så bra”. Nästa gång hade hon skrivit tre sidor. Det ska inte mycket till!

– Men ibland ska det mycket till, säger Doris Norrgård och minns en elev som hade mycket svårt att skriva ner något på ett papper. – Jag hade provat allt innan – samtal, diskussion, beröring, hemuppgifter... Då får man lita på sin intuition i stället för färdiga modeller. Jag satte mig bredvid honom. Jag sa: ”Jag ser inte vad du skriver, jag bara sitter här för att påminna dig om att du inte hela tiden ska censurera dina egna tankar”. Och det fungerade.

Det här med självförtroende, eller bristen på självförtroende, är grunden för om utbildningen ska gå bra eller inte, menar lärarna. Målet är ju att få alla igenom till godkänt, så de studerande har en möjlighet att gå vidare på någon yrkesinriktad kurs sedan. Små steg åt gången och mycket uppmuntran och lyhördhet behövs.

– Det kan hjälpa om man pratar med eleverna om det. De får reflektera över det, höra att andra också har svettiga händer, berätta sina knep för varandra, hur man bemästrar rädslan och vågar, i stället för att låta

”pratet inne i huvudet” ta över, det som säger att man inte kan, säger Doris Norrgård. Och det är bara bra om läraren visar att hon eller han inte kan allt, inte kan svara på alla frågor:

– De frågorna ska man använda för att visa att kunskapen är oändlig! Inför all den kunskap som finns i världen är människan mycket liten. Den litenheten delar vi med alla, professorer också. Vi går till biblioteket och där finns miljoner böcker, men det ska inte kännas som en börda, det är inte meningen att vi ska kunna eller hinna läsa alla!

– Läraren har bara kommit en liten bit längre i vissa saker. Det finns annat som hon inte kan, men som de kan.

Carina Hjelm, en annan lärare på Kompetensskolan, har just utarbetat ett häfte med goda råd om studieteknik, ”Studiestrategi eller hur du ska gå till väga när du studerar”.

– Jag poängterar i häftet hur viktigt det är att man fyller sig med positiva tankar, säger hon.

– När man får in människor som befinner sig i en down-period och som dessutom inte har studerat på länge är det viktigt att få dem att tro på sig själva, få dem att upptäcka att de verkligen vill och få dem att se att de klarar av det här. Hon gjorde häftet därför att hon tycker att samhället kräver så mycket teoretiska kunskaper av sina medborgare i dag, och därför att hon vet att om de ska klara det så hänger mycket på att de har en bra studiestrategi, att de vet hur man ska gå till väga. För många människor är det alls ingen självklarhet, de har ingen studievana och inga förebilder.

Carina Hjelm börjar med att definiera ordet studiestrategi – ett sätt att bete sig i sin studiesituation för att kunna studera med framgång. Hon påpekar att det gäller för var och en att komma underfund med sig själv och vad som fungerar bäst, men att det kan vara bra att ha några goda råd fram till dess. Efter en del allmänna råd om bra belysning etc. tar hon upp anteckningsteknik, hur man går igenom en lärobok – skillnaden mellan översiktsläsning och lokaliseringsläsning.

Tankebanorna är viktiga – att man absolut inte tänker ”jag klarar inte det här” utan ”om en timme kan jag det här” – litet affirmationer, alltså. Häftet tipsar också om musik som hjälper hjärnan att fungera bra, t.ex. Beethovens konsert för piano och orkester, nr 5 i Ess-dur, opus 73, eller Chopins valser eller musik av Corelli och Bach. Det har hon hämtat hos den bulgariske forskaren Georgi Lozanov, som hävdar att hjärnan arbetar bäst i avslappnat tillstånd.

Carina Hjelm tar också upp Barbara Prashnigs teorier om "Learning Styles", att en del kan behöva sitta instängda i en absolut tyst skrubbe och läsa medan andra läser bäst på en bänk på stationen med liv och rörelse omkring sig; några behöver äta mycket, andra vill inte äta alls när de läser osv. Sedan går hon in på lästeknik och läshastighet, och vikten av att repetera det man läst, särskilt i början. Hon avslutar med att det finns några oskrivna regler i klassrummet, som man bör följa både för sin egen och andras skull – att komma i tid till exempel, eftersom det är ont om tid och man ska hinna med mycket.

#### LÄSTIPS

Greiff, Mats (1992) *Kontoristen. Från chefens högra hand till proletär*. Doktorsavhandling, Lunds universitet.

Heard, Georgia (1993) *Allt gott på jorden och i solen. Om dikt och diktskrivning*. Daidalos.

Madison, Sigrid (1992) *Läkande läsning och skrivning*. En handbok om dyslexi. Tiden/Folksam.

Ostrander, Sheila och Schroeder, Lynn (1979) *Superlearning*. Sphere Books Ltd.

Prashnig, Barbara (1995) *Våra arbetsstilar. Hur du är avgör hur du lär*. Brain Books AB.



# Vuxenutbildningspolitiska erfarenheter från Danmark

*Bjarne Wahlgren*

Sedan mitten av 1980-talet har den danska vuxenutbildningspolitiken med dit hörande vuxenutbildningsforskning ägnat sig åt ett antal väsentliga områden. Ett av dessa områden är den kunskapsdiskussion som tar hänsyn till hur förhållandet mellan allmänna kunskaper och yrkeskunskaper har påverkat vuxenutbildningsområdet. Ett annat område är deltagarrekrutering och diskussionen om utbildningshinder. Ett tredje område handlar om samspelet mellan utbildningssystemet och arbetslivet. Ett fjärde område är folkbildningens förhållande till samhällsutvecklingen, i detta sammanhang förhållandet mellan folkbildning och demokrati.

Det är emellertid tre andra områden som är mest framträdande under de sista tio årens vuxenutbildningspolitiska debatt och som samtidigt är ganska omfattande belysta i forskningen. Det handlar för det första om undervisning och utbildning för arbetslösa. För det andra handlar det om de kortutbildade. Och för det tredje handlar det om hur de olika vuxenutbildningsanordnarna på bästa sätt skall klara att arbeta samman tvärs över institutionella gränser.

## Utbildningsmöjligheter för arbetslösa

Den 1 januari 1989 trädde en förordning i kraft avseende utbildnings- och arbetsmöjligheter för långtidsarbetslösa. Ett viktigt inslag i förordningen var att de långtidsarbetslösa skulle få ett utbildningserbjudande som ett led i den samlade aktiveringen.

Bakgrunden till åtgärden var en ganska hög arbetslöshet på litet över 10 procent och en tilltro till att utbildning kunde bidra till att minska arbetslösheten. Problemet förstärktes av att en ökande andel arbetslösa var långtidsarbetslösa. I cirkuläret om riktlinjer för utbildningserbjudandet hette det bland annat: "Det viktigaste målet för utbildningsåtgärden är

att förebygga långtidsarbetslöshet och säkra den arbetslöses anknytning till arbetsmarknaden. Det betyder att information, vägledning, utbildning och övriga åtgärder inte är mål i sig själva, utan medel att uppnå målet – sysselsättning.”<sup>1</sup>

Utbildningserbjudandet skulle riktas till den enskilde arbetslöse och det skulle samtidigt ha sin utgångspunkt i arbetsmarknadens behov. ”Utbildningserbjudandet skall inriktas mot den arbetslöses önskemål och förutsättningar samt arbetsmarknadens behov”, hette det i cirkuläret<sup>2</sup>.

Förordningen hade således ett klart mål, nämligen att de långtidsarbetslösa skulle komma i arbete – och att utbildning ”bara” var ett medel för detta. Utbildningserbjudandena skulle därför inriktas mot arbetsmarknadens behov av kvalificerad arbetskraft. Samtidigt framhölls det som tidigare sagts att utbildningsutbudet skulle ha sin utgångspunkt i de arbetslösas förutsättningar.

Förordningen möjliggjorde en mycket stor satsning i syfte att använda utbildning för att reducera långtidsarbetslöshet. I anknytning till satsningen etablerades en omfattande forskning, i vilken ett antal forskningsinstitutioner och enskilda forskare följde och utvärderade åtgärden. Det föreligger alltså ett ganska omfattande dokumentationsmaterial som belyser de danska erfarenheterna av undervisning av arbetslösa.

## Forskningsmässiga svårigheter

Inledningsvis är det på sin plats att peka på några grundläggande forskningsmässiga svårigheter i samband med att värdera en åtgärd av detta slag. Svårigheterna består i att värdera ”resultatet” av de olika utbildningarna.

Man kan konstatera att mellan tio och femton procent av de långtidsarbetslösa har fått arbete efter att ha deltagit i utbildningserbjudandena. Är då detta ett bra eller dåligt resultat? Frågan är svår att besvara, eftersom det inte existerar någon kontrollgrupp. Vi vet alltså inte hur stor andel av de arbetslösa som i alla fall skulle ha fått arbete.

På motsvarande sätt är tidsfaktorn också en parameter som är svår att kontrollera. I en situation med stor och stigande arbetslöshet kan man inte förvänta sig att en stor andel av de långtidsarbetslösa skall få arbete omedelbart efter det att de avslutat sin utbildning. Det är mera troligt att

utbildningsinsatsen allmänt motiverar den arbetslöse att aktivt söka sig tillbaka till arbetsmarknaden eventuellt efter en period med utbildning. Frågan är därför hur lång tid efter utbildningsinsatsen som man kan eller skall mäta effekten.

Slutligen är det också svårt att jämföra olika utbildningsutbud. När man exempelvis kan konstatera att vissa utbildningar ger större sysselsättningseffekter än andra, hur kan man då kompensera sig för faktorer som deltagares egna val av utbildningar, skillnader i utbildningsanordnarnas antagningsregler, skillnader i regionala arbetsmarknadsförhållanden och skillnad i resurser som används i de olika verksamheterna.

Sett mot bakgrund av dessa faktorer blev det vedertaget i forskargrupperna att inte enbart målet ”sysselsättningsgrad” skulle betraktas som effektmål vid utvärderingen av utbildningsförordningens resultat. Man måste också ta hänsyn till ett antal ”långsiktiga deltagarmål”, nämligen fortsatt utbildning, förbättrade kvalifikationer, förbättrade personliga förutsättningar och ökat arbetsökande. Sådana effektmål är också mindre känsliga för bristande kontrollmöjligheter.

Som en konsekvens av de beskrivna metodiska bristerna har man – under åren efter de stora utvärderingarna – genomfört försök att kontrollera variabler och mäta effekter av gjorda utbildningsinsatser genom undersökningar av s.k. experiment-design. Dessa försök har emellertid visat sig vara ganska svåra att genomföra i praktiken.

## Erfarenheter av utbildningsförordningen

Medan det av bland annat ovan beskrivna orsaker är svårt att tala om direkta sysselsättningseffekter av utbildningserbjudandena, är det lättare att visa på stora indirekta effekter. De indirekta effekterna kan beskrivas på följande sätt:

- En tredjedel av kursdeltagarna har fått ökad motivation för studier
- Två tredjedelar av de arbetslösa har utbildat sig inom nya yrkesområden eller fördjupat sig inom sitt gamla yrkesområde
- De flesta har förbättrat sin personliga och sociala kompetens

- Flertalet av deltagarna har efter avslutad utbildning ökat sina ansträngningar att söka arbete
- Deltagarna är allmänt mycket nöjda med utbildningarna (9 av 10 är nöjda) – också de som från början var skeptiska eller direkt negativa till att delta. En dryg tredjedel av deltagarna kände sig tvingade att delta i kurserna.

Man kan således sammanfatta de danska erfarenheterna på följande sätt: Det är svårt att peka på direkta, det vill säga omedelbara, sysselsättnings effekter (bland annat av metodmässiga skäl). Omvänt tycks resultaten klart peka på stora långsiktiga utbildningseffekter, exempelvis att ursprungligen lågmotiverade långtidsarbetslösa får en ökad motivation för utbildning och arbete samt att gruppen får stärkt personlig kompetens och ökat socialt nätverk. Utbildningsinsatserna skapar (naturligtvis) inte arbete, men de bidrar till att de svagaste av de arbetslösa stärks i förhållande till arbetsmarknaden både på kort och lång sikt.

Med hänsyn till hur utbildningarna tillrättalades för de arbetslösa, undersökte man om man kunde urskilja särskilda faktorer som förbättrade de kortsiktiga och långsiktiga effekterna. Med få undantag var det svårt att peka på sådana faktorer. Det var alltså inte omedelbart möjligt att konstatera någon skillnad med avseende på:

- om studiegången innehöll praktik och inskolning i arbetslivet eller ej
- om man etablerade samarbete mellan olika utbildningsanordnare eller genomförde utbildningen hos en och samma anordnare
- om det var en homogen eller heterogen sammansättning av deltagare
- om innehållet var specifikt eller allmänt i förhållande till arbetsmarknadens behov.

Resultatet kan verka överraskande men får tills vidare anses som giltigt, eftersom det konstaterades i flera undersökningar<sup>3</sup>. Det är inte minst intressant att undersökningarna visar på att studieinriktningar med mer generellt och allmänt innehåll hade lika stora (mätbara) effekter som studieinriktningar med mer specifikt yrkesinriktat innehåll. Vid första påseende kan det tas som uttryck för att det – under givna sysselsättningsvillkor – inte är väsentligt, om kursen riktar sig specifikt

mot ett yrkesområde eller om det i större utsträckning siktar mot att ge deltagarna allmänt bättre kvalifikationer.

Det kan finnas ett visst samband mellan storleken på effekten av kurser och kursdeltagarnas positiva förväntningar på kursen. På motsvarande sätt kan det finnas ett visst samband mellan effektens storlek och graden av engagemang hos den givna gruppen. Grupper med ett högt engagemang uppnådde således ett antal långsiktiga mål. Det fanns också ett visst samband mellan sysselsättningseffekter och kursens längd. Detta senare samband framkom endast, när kursen varade en längre tid, där gränsen verkar ligga mellan ett halvt till ett år.

Även om man således kan peka på faktorer som främjar effekten av utbildningsinsatser för arbetslösa, så kan det vara frestande att ställa följande hypotes. Det väsentliga är inte vilken form undervisning och utbildning av de arbetslösa har, utan istället om ett utbildningserbjudande överhuvudtaget kommer till stånd. Detta innebär då ett konstaterande att det väsentliga i samband med ett utbildningserbjudande för långtidsarbetslösa är att de får ett erbjudande. Det är av mindre betydelse hur detta erbjudande utformas under förutsättning att det – där det genomföres – sker i vuxenpedagogisk anda.

## Job-rotation som en väg framåt

Undersökningens resultat från 90-talets början visade att arbetslösa hellre tog erbjudande om arbete än om utbildning. Mot bland annat denna bakgrund, men också utifrån utbildningspolitiska perspektiv, har job-rotation i stor utsträckning ersatt egentliga utbildningserbjudanden till långtidsarbetslösa.<sup>4</sup>

Job-rotation betyder i detta sammanhang, att arbetslösa och anställda ”roterar”, och att det till denna rotation knyts kompletterande utbildning. Sådan kompletterande utbildning ges dels till de anställda med syfte att möjliggöra för dem att tillägna sig nya kompetenser, dels till de arbetslösa med syfte att kvalificera dessa för vikariat, när de anställda är på kompletterande utbildning.

Erfarenheterna från de danska job-rotations-projekten – som nu varit igång i fem år – synes utomordentligt goda. Detta gäller både syftet till vidarekvalificering av arbetskraften och syftet att säkra en mer permanent sysselsättning för de arbetslösa. Svårigheterna ligger bland annat i att kvalificera vikarierna på en tillräckligt hög nivå, så att de i verklighe-

ten kan klara de – i några fall – mycket kompetenskrävande arbeten, i vilka de skall vikariera.

## De kortutbildade

På samma sätt som det utbildningspolitiskt har varit ett stort intresse för utbildning av arbetslösa, så har under samma period ett antal initiativ tagits med inriktning mot kortutbildade. Det viktigaste är antagning av ”Lov om voksenuddannelsesstøtte”, som trädde i kraft oktober 1989. Lagen har till syfte att – genom tilldelning av stöd till vuxenutbildning – skapa ekonomisk grund för att vuxna med kort utbildning skall kunna få möjlighet att delta i utbildning på arbetstid.

Före beslut av VUS-lagen hade man i Danmark tagit ett antal initiativ till försöksverksamheter med syfte att stärka de kortutbildade vuxnas deltagande i utbildning. Initiativen, som på flera sätt hade hämtat sin modell från Sverige, handlade bland annat om olika former för uppsökande verksamhet i bostadsområden och på arbetsplatser. Den uppsökande verksamheten följdes också upp med ett antal pedagogiska initiativ, återigen inspirerade från Sverige, till exempel ”vardagslärande” och den så kallade Falumodellen med studiecirkel på arbetsplatsen. Men det fanns också danska varianter, exempelvis ”holdlederne”, där aktiva och utbildningsintresserade medarbetare utgjorde den organisatoriska basen för att stärka den arbetsplatsförlagda utbildningen. Det var emellertid inte någon av dessa former som på allvar slog igenom.

Först i och med antagandet av VUS-lagen och med en motsvarande massiv uppbackning från stora delar av fackföreningsrörelsen och arbetsgivarorganisationerna slog utbildningsidén på allvar igenom för de kortutbildade.

## Lag om vuxenutbildningsstöd

VUS-lagen är på många sätt en av de mest lyckade lagarna på vuxenutbildningsområdet.

Huvudprincipen i lagen har varit att kortutbildade skall erhålla ekonomiskt stöd för deltagande i sådan utbildning, som den enskilde själv väljer. Det kan gälla allmänna ämnen eller yrkesinriktade ämnen eller en kombination av båda. Enligt ”Bekendtgørelsen” som kom 1995 kan

vuxenutbildningsstöd ”ges till utbildning i sammanlagt minst en vecka och högst 80 veckor på heltid”.<sup>5</sup>

Förordningen innebär inte rätt till ledighet eller rätt till återgång till samma arbete. Den gäller endast ekonomiskt stöd. Rättigheterna skall förhandlas med arbetsgivaren. Ofta är det den lokala fackföreningen som går in och förhandlar på den anställdes vägnar.

Antalet VUS-deltagande har hela tiden ökat från etableringen 1989 fram till 1993, då antalet – bland annat i samband med etableringen av en förordning om generell ledighet för utbildning – stabiliserade sig på knappt 10 000 deltagare per år.

Det som speciellt gör att förordningen kan betecknas som en succé är, att den formellt och reellt vänder sig till de kortutbildade. Kriterierna för tilldelning av vuxenutbildningsstöd anges i lagen. Huvudprincipen är att vuxenutbildningsstödet tilldelas personer som antingen har mycket kort grundskoleutbildning (7 till 8 år) eller till personer som inte har någon yrkesutbildning (och som högst har tio års skolgång).

På grund av de restriktiva tilldelningskriterierna nås reellt de kortutbildade. VUS-mottagarna är i allmänhet äldre anställda, eftersom personer mellan 45 och 55 år utgör 40 procent av deltagarna.

VUS-förordningen var från början tänkt som en individuell förordning. Men andelen av så kallade ”kollektiva kurser”, det vill säga kurser där deltagarna kommer från samma arbetsplats, har ökat i antal sedan starten och de omfattar nu hälften av samtliga deltagare. I anknytning till dessa kollektiva kurser utvecklades så kallade ”skräddarsydda utbildningspaket”, alltså paket som till form och innehåll passade de olika gruppernas önskemål och behov.

Det är svårt att mer exakt säga vad som har gjort att förordningen blev den succé som den nu är. En av förklaringarna är, som tidigare nämnts, att stora delar av fackföreningsrörelsen backade upp förordningen från begynnelsen. En annan förklaring är att det har skett en attitydförändring till vuxenutbildning bland befolkningen som helhet – också bland de kortutbildade. Det har blivit allmänt accepterat att det finns behov av ”livslångt lärande” – för alla. En väsentlig del av förklaringen till succén är den stora andelen kollektiva kurser, där utbildningen ingår som en naturlig del i lärandet på arbetsplatsen.

## Erfarenheter av VUS-förordningen

På samma sätt som vi tidigare beskrev i samband med utbildningserbjudanden till arbetslösa, så är de kortutbildades behov – och inte minst VUS-förordningen – synnerligen omfattande belyst genom forskning.

I alla undersökningar visar resultaten att det finns en mycket massiv tillfredsställelse med utbildningen. Mer än 90% av deltagarna anger att de har varit nöjda eller mycket nöjda. En motsvarande andel anger att kursen varit givande eller mycket givande. Man är allmänt också mycket nöjd med lärarna, ämnesutbudet och undervisningsformerna.

Utöver denna allmänna tillfredsställelse hos kursdeltagarna dokumenterar forskningen ytterligare ett antal resultat på kort och lång sikt av VUS-utbildningar. VUS-deltagarna uppfattar exempelvis att de är bättre i stånd att handha sina arbetsuppgifter och att delta i samhällslivet. Fyra femtedelar av VUS-deltagarna menar också – tre år efter utbildningen – att den har varit till nytta för deras arbetsplats. Mer än en femtedel av VUS-deltagarna säger att de har blivit mer aktiva i föreningsarbete.

Det har ofta framförts som en hypotes att deltagande i utbildning motiverar till mer utbildning. Detta har också utgjort en del av skälen till uppsökande verksamhet av kortutbildade. Ett av de viktigaste resultaten i samband med VUS-utbildningar, som nu har dokumenterats, är att de har en utbildningsmotiverande effekt hos de kortutbildade.

I en av undersökningarna av VUS-förordningen jämförs alltså hur aktiv gruppen VUS-deltagare har varit innan kursen påbörjades (1991) med hur aktiv samma grupp är tre år efter deltagandet (1994). I båda fall undersöktes andelen som har deltagit i utbildning året före undersökningstidpunkten. Man kan konstatera en mycket stor ökning av utbildningsaktiviteterna. Medan således 40 procent hade varit utbildningsaktiva året innan VUS-deltagande har motsvarande andel stigit till 65 procent tre år efter. Samtidigt har omfattningen av den utbildning, som den enskilde deltagit i, genomsnittligt stigit.

Sett i perspektivet av aktivering av kortutbildade är det ytterst intressant att notera, att det relativt sett har skett en större ökning av andelen utbildningsaktiva med 7–8 års skolutbildning jämfört med dem som har 9–10 års skolutbildning.<sup>6</sup>

## Samarbete mellan utbildningsanordnare

Det tredje området som har prioriterats högt i dansk utbildningspolitik är det tvärsektoriella samarbetet mellan utbildningsanordnare. Tankarna om ett sådant samarbete har bland annat utformats i utbildningsministeriets tiopunktsplan för återkommande utbildning, som sattes på pränt under år 1995. I punkt sju i denna plan sägs det bland annat att ”Målet är att vuxna skall kunna skraddarsy ett utbildningsinnehåll som går tvärs över de enskilda utbildningsanordnarnas utbud, alltså kunna kombinera utbildningsdelar från folkbildningen, allmän utbildning och yrkesutbildning”. Motsvarande sägs det: ”Detta betyder att man måste satsa på att stärka det lokala utbildningssamarbetet och utbildningsanordnarnas profilering efter deras speciella kompetens, ämnesmässigt och pedagogiskt”.<sup>7</sup>

Grundtanken med att uppmärksamma samarbetet är att utbildningsanordnarna är och skall vara olika. De skall ha sin egen profil. De skall genomföra den typ av utbildning, som de är bäst på. Samtidigt skall det vara möjligt med utbildningssamverkan. Såväl i den enskildes utbildningsplan som i hela vuxenutbildningssystemet. Samtidigt är det ett väsentligt drag i dessa idéer att särskilt samarbetet mellan den mer yrkesinriktade och den mer allmänna vuxenutbildningen skall stärkas.

## Vuxenutbildningspotten

Under år 1993 avsattes således 200 miljoner kronor till att stärka samarbetet mellan olika utbildningsinstitutioner i den så kallade vuxenutbildningspotten. Syftet var enligt ”Bekendtgørelsen om voksenuddannelsespuljen” att ”stärka den allmänna vuxenutbildningen med avseende på kombinationer av nya utbildningsvägar med både allmänna och yrkesinriktade delar.”<sup>8</sup> Konkret skall de enskilda utbildningsvägarna innehålla minst en tredjedel allmänna och minst en tredjedel yrkesinriktade delar och i detta samarbete skall ingå såväl yrkesinriktade som allmänna utbildningsinstitutioner.

Det är intressant, att potten – och det tvärsektoriella samarbetet – ses som ett bidrag till lösningen av arbetslöshetsbekämpningen och som möjligheter för de kortutbildade. Potten kan nämligen användas både till insatser för anställda som till arbetslösa, och som det framgick av ”Bekendtgørelsen” till insatser ”särskilt för kortutbildade”. Eftersom

vuxenutbildningspotten speciellt skulle riktas mot kortutbildade fanns det en föreställning om att en bättre koppling mellan det allmänna (och ofta bokliga) och det yrkesinriktade (och ofta praktiska) skulle göra det lättare för vuxna med kort skolbakgrund att tillägna sig bägge områdena. Det yrkesinriktade utbildningsinslaget skulle vara öppningen och motivationen och den funktionella placeringen av det bokliga skulle underlätta inläring och användning.

Utöver de syften som tidigare nämnts är intentionerna med det tvärsektoriella samarbetet följande:

Att säkra en jämnare könsfördelning, eftersom det är en övervikt av män på de yrkesinriktade utbildningarna och en övervikt av kvinnor på de allmänna.

Det tvärsektoriella samarbetet skall säkra en bättre koppling mellan den yrkesinriktade och den allmänna inläringen, på så sätt att de två områdena skulle hänga ihop i undervisningen och i de studerandes inläring.

Det tvärinstitutionella samarbetet skall säkra att de studerande informeras om ett bättre utbildningsutbud.

I anknytning till samarbetet mellan de olika utbildningsinstitutionerna har man etablerat en gemensam lärarutbildning, där lärare lär sig att arbeta tillsammans med lärare från andra utbildningsinstitutioner och från andra ämnesområden.

## Erfarenheter av vuxenutbildningspotten

I linje med de två föregående områdena, utbildning av arbetslösa och av kortutbildade, har man också i samband med det tvärsektoriella samarbetet i allmänhet och vuxenutbildningspotten i synnerhet genomfört en mycket omfattande forskning och utvärdering. Mot den bakgrunden kan följande sägas:

Generellt är erfarenheterna av det tvärsektoriella samarbetet goda men samtidigt kan man också peka på ett antal svårigheter och begränsningar.

En av svårigheterna är de kultur- och ämnesskillnader som finns mellan olika utbildningsinstitutioner. Samarbetet och utbildningsnormerna skall läras och tillägnas (bland annat genom det ovan beskrivna lärarutbildningssamarbetet). Det kräver tid och resurser – bland annat till planläggning av samarbetet. Ofta krävs mer planläggning än man har avsatt tid för.

En annan svårighet är att ämnessamverkan är svår att etablera. I några fall finns inte någon koppling mellan de allmänna ämnena och yrkesämnena. I andra fall är allt integrerat, vilket resulterar i att överblick och struktur i det enskilda ämnesområdet försvinner. Vid ett antal tillfällen får några ämnen en funktionell och mer ”redskapsmässig” roll i förhållanden till andra ämnesområden. Särskilt de allmänna ämnena får erfarenhetsmässigt en mer redskapsmässig placering i samarbetet, vilket uppfattas som ett stort didaktiskt problem av lärarna i dessa ämnen.

En tredje svårighet är, att lärarna inte har de nödvändiga förutsättningarna för att samarbeta. Det är anmärkningsvärt att erfarenheterna visar att planerare och projektledare efter försökens slut har blivit mindre övertygade om att lärarna har de nödvändiga – också de nödvändiga ämnesmässiga – kvalifikationer som krävs för ett tvärinstitutionellt samarbete. Man kan säga, att ett tvärsektoriellt projekt synes kräva mer omfattande lärarkvalifikationer än vad man först antog.

Det tvärsektoriella samarbetet har genomförts med stöd av olika modeller.

- Modulmodellen, där undervisningen avseende de allmänna och de yrkesinriktade delarna försiggår i moduler, som tidsmässigt ligger efter varandra
- Parallellmodellen, där undervisningen försiggår parallellt, där till exempel den allmänna undervisningen förläggs till förmiddagarna och den yrkesinriktade förläggs till eftermiddagarna, eller det allmänna till tisdag och torsdag och det yrkesinriktade måndag, onsdag och fredag.
- Integrationsmodellen, där undervisningen försiggår på ett sådant sätt att det samtidigt undervisas i det allmänna och det yrkesinriktade. De två ämnesområdena integreras.

Ett av utvärderingens resultat är att det icke a priori är givet vilken av modellerna som är mest ändamålsenlig med avseende på att uppnå ett sammanhang i undervisningen. Det ser ut som om det är mer önskvärt att ämnesområdena sammankopplas än att de integreras. Under alla omständigheter avgörs valet av modell av deltagarnas förutsättningar, de ämnen som skall sammankopplas och de aktuella lärarnas ämnesmässiga kvalifikationer.<sup>9</sup>

## Sammanfattning

I det föregående har vi visat på tre aktuella och centrala områden i dansk utbildningspolitik. Det rör sig om utbildning av arbetslösa och utbildning av kortutbildade och om samarbete mellan allmänna och yrkesinriktade vuxenutbildningsinstitutioner. De tre områdena har alla följts upp i omfattande forskning och utvärdering.

Även om de tre områdena i det föregående har blivit beskrivna var för sig, finns det samband dem emellan. För det första är det en tät koppling mellan utbildning av arbetslösa och utbildning av kortutbildade i relation till job-rotation-projekt, där ju VUS-förordningen spelar en central roll. På motsvarande sätt är en mycket stor del av utbildningsmöjligheterna för de arbetslösa (nämligen omkring hälften) och VUS-projekten genomförda i ett institutionellt samarbete mellan allmänna utbildningsinstitutioner och yrkesinriktade.

I den danska vuxenutbildningspolitiken har utbildning varit och är fortfarande ett viktigt medel för att bekämpa de negativa verkningarna av långtidsarbetslöshet. Medan de ursprungliga motiven för arbetslöshetsundervisningen baserade sig på en föreställning om att det var en relativt nära koppling mellan arbetsmarknadens kvalifikationskrav och de arbetslösas utbildningsinnehåll är nu utbildningspolitiken mer nyanserad i den bemärkelsen. Dels finns nu exempel på ganska täta kopplingar mellan arbetsmarknadskrav och utbildningsinnehåll, t.ex. i job-rotations projekten som nämndes tidigare. Dels förs nu fram bredare utbildningspolitiska motiv i form av att utbildning i allmänhet – nästan oavsett innehåll – ger, inte minst till de kortutbildade arbetslösa, bättre förutsättningar att komma ut på arbetsmarknaden.

De fördelningspolitiska problem som knyts till gruppen kortutbildade ser ut att ha fått en god lösning i förordningen om vuxenutbildningsstöd, inte minst i de kollektiva och arbetsplatsförlagda projekten.

Det tvärssektoriella samarbetet mellan utbildningsinstitutioner ger såväl den enskilde som hela vuxenutbildningssystemet möjlighet att skapa större sammanhang i lärandeprocessen sett i perspektiv av ett livslångt lärande. Det finns dock fortfarande en hel del olösta problem – ämnesmässigt såväl som institutionellt – kring samspelet mellan de olika utbildningsinstitutionerna.

## NOTER

- <sup>1</sup> Cirkulære om retningslinjer for den regionale administration af uddannelses-tilbud (UTB), 14. December 1989, s. 1.
- <sup>2</sup> Op.sit. s. 4.
- <sup>3</sup> De oven beskrivna resultaten beskrivs framförallt i Aarkrog m. fl., 1991 och i Mærkedahl m.fl., 1992.
- <sup>4</sup> Se Bekendtgørelse om jobrotation og orlovsydelse til uddannelse, 20 Maj 1993.
- <sup>5</sup> Bekendtgørelse af lov om støtte til voksenuddannelse, 20 december 1995, s. 2.
- <sup>6</sup> Erfarenheterna i detta avsnitt bygger i väsentlig utsträckning på Larson, 1994.
- <sup>7</sup> 10-punktsplan om tilbagevendende uddannelse, Undervisningsministeriet, 1995, s. 19.
- <sup>8</sup> Bekendtgørelse om voksenuddannelsespuljen, 17 Maj 1993, s. 1.
- <sup>9</sup> Erfarenheterna från det tvärsektoriella arbetet baserar sig i huvudsak på Aarkrog m.fl., 1995.

# Rekrytering, vägledning och lokal samverkan

Illustrationer finns endast i den tryckta versionen

# Nya vägar i rekryteringsarbetet – exempel från Örnsköldsvik

*Curt Ahrell*

## Nya tider – vision och verklighet

Vuxenutbildningen står inför stora förändringar där flera aktörer skall medverka till att nya målgrupper kan lockas till utbildning. Nya okonventionella lösningar skall prövas och komvux som ansett sig vara en flexibel, förändringsbenägen skolform har förmodligen de största förändringarna framför sig! Jag avser att i ett historiskt perspektiv belysa hur rekryteringsarbetet och utbildningens genomförande påverkas och förändras. Jag skall bl.a. reflektera kring de möjligheter och svårigheter som jag ser att Kunskapslyftet ger. Vi måste vara medvetna om att målgrupperna liksom synen på vuxenpedagogiken ändras över tiden. Det påverkar självfallet metoderna för rekrytering. Vi måste alltså lära oss av historien. Gamla insatser kan mycket väl bli aktuella igen, men i nya skepnader. Tidigare gjordes en tydlig åtskillnad mellan utbildningspolitiken och arbetsmarknadsåtgärderna. I dag finns ett nära samspel mellan arbetsförmedlingen och komvux. Samarbetet mellan utbildningsanordnarna är en bärande idé i utformandet av den reformerade vuxenutbildningen. Den ansökan som kommunen lämnat till Delegationen för Kunskapslyftet, är också ett viktigt styrinstrument i reformerings- och rekryteringsarbetet. Här återfinns bl.a. visioner som skall vara bärande för att kommunen och dess innevånare skall kunna möta framtiden.

## Expansion som drivkraft

Utbildningsnivån bland de vuxna kommuninnevånarna är fortfarande förhållandevis låg trots stora satsningar genom åren. Komvux hade sin första stora expansionsperiod från mitten av sjuttioalet till mitten av åttioalet. Det övergripande målet var att växa och därmed att nå så många människor som möjligt. Som studierektor på den tiden, kunde man t.o.m. ha ett slags ackordslönesystem som påverkades av hur många kurser man fick i gång!

Några diskussioner om kvalitet förekom inte, men deltagarna var i allmänhet mycket nöjda och framför allt tacksamma för att de fick studera. Stora satsningar gjordes på kommunens glesbygd. Så fort en person från en by kom med förfrågan om utbildning, fick personen själv en förfrågan om hon (ofta var det kvinnor) kunde ställa upp som kontaktperson för byn. De kunde på detta enkla sätt hjälpa till med rekryteringen och vi hade som mest utbildning på 12 platser utanför centralorten. Enkel affischering, besök på föräldramöten och ”mun-mot-mun”-kontakter var deras framgångsrika metoder. Självfallet kunde inte grupperna bli så stora alla gånger, men när regelstyrningen medgav grupper på fem personer, räckte detta för att lugna skollärans samvete. Samarbetet med andra vuxenutbildningsanordnare var begränsat till formella årliga träffar.

## Kontakter med näringslivet och arbetsförmedlingen

Under samma expansionsperiod som nämns ovan, utvecklades även uppdragsutbildningen starkt och det har banat väg för ett gott samarbetsklimat, främst med industriföretagen. Dessa kontakter har kommit att bli mycket värdefulla, både när det gäller synpunkter på innehållet i olika reguljära utbildningar och när det gäller rekrytering till dessa. För många personer har en uppdragsutbildning fungerat som en motivationsskapande insats inför fortsatta studier. Däremot har de rent yrkesinriktade inslagen blivit färre, dels beroende på att företagen mer sköter dessa i egen regi, dels för att högskolan i större utsträckning börjat satsa på grundläggande yrkesutbildning. Arbetsförmedlingen köpte också kurser, men samarbetet kring den reguljära utbildningen begränsades till de personer som fick utbildningsbidrag. Det centrala i utvärderingarna var att kursdeltagarna skulle vara nöjda och några större krav på individualisering hade inte uppdragsgivarna.

## Vuxenpedagogikens fas 1

Vuxenutbildningens arbetsätt har haft en stor påverkan på rekryteringsarbetet. Under den expansionsfas som beskrivits ovan, var sammanhål-

len undervisning en viktig förutsättning. Utbildningsbakgrunden var också jämn och grupperna blev förhållandevis homogena eftersom många saknade nioårig grundskola.

I de fall man saknade gymnasiekompetens, satsade komvux på tvåårig social linje som gav en bred allmänkompetens både i centralorten och i byarna. Trygga grupper var den viktigaste förutsättningen, både för rekrytering och undervisning. De som hade förkunskaper för att kunna läsa på högre nivå i något eller några ämnen, följde ändå den sammanhållna utbildningen och kunde i stället hjälpa sina kurskamrater.

## Vuxenpedagogikens fas 2

De sammanhållna grupperna blev allt mer heterogena. Från mitten av åttiotalet efterfrågade allt fler individuella lösningar. Komvux egna läroplan, Lvux -82, hade sjösatts och den innebar bl.a. att kursutformningen blev tydlig. Komvux kunde erbjuda kurser på många nivåer, både inom grundläggande vuxenutbildning och framför allt på gymnasienivå. Grupperna kunde åter bli homogena, eftersom det alltid fanns en nivå som passade. Rekryteringsarbetet kom i större utsträckning att handla om marknadsföring av de olika kurserna och glesbyggsverksamheten minskade kraftigt, både på grund av behovet av homogena grupper och kravet på större grupper.

Ett blockschema där schematiderna för de olika kurserna används i marknadsföringen, växte fram. Detta i kombination med längre undervisningspass, upp till 3,5 timmar, gav nya möjligheter för individen att planera sina studier. Bl.a. skedde en kraftig ökning av deltidsstudier. Studie- och yrkesvägledarnas roll förändrades också; från en rekryterande till en mer stödjande roll.

## Expansion trots minskat rekryteringsarbete – en självrannsakan

Från mitten av åttio- till mitten av nittiotalet har alltså stora förändringar skett i rekryteringsarbetet. Vi satsade mer på att undanröja studiehinder än på att nå nya grupper. Den gymnasiala utbildningen har ändå expanderat kraftigt sedan arbetslöshetskurserna infördes. Mycket kraft har

gått åt till att hitta praktiska lösningar för att kunna ta emot så många som möjligt. Tyvärr kom införandet av den nya läroplanen för såväl gymnasieskola som komvux, LPF-94, att bromsa utvecklingen mot en ökad flexibilitet och fick komvux att närma sig gymnasieskolan i stället för andra vuxenutbildningsanordnare.

Mycket av utvecklingsarbetet kom att handla om det inre arbetet genom utformandet av lokala arbetsplaner och betygskriterier. Processen var ändå nödvändig och svetsade samman lärare och skolledare i konstruktiva diskussioner om kursernas innehåll. Elevinflytandet ökade också påtagligt, både på den direkta undervisningen och i de övergripande frågorna.

Antalet arbetslösa under 25 år har ökat kraftigt och det har fått ett tydligt genomslag i många undervisningsgrupper. Samtidigt har de studiefinansiella hindren varit överskådliga för många vuxna. Medan SVUX (särskilt vuxenstudiestöd) var en motor i rekryteringsarbetet under tidigare expansionsfas, har det varit betydligt svårare att få liknande draghjälp av SVUXA (SVUX för arbetslösa) eftersom detta var betydligt sämre än ersättningen från a-kassan. Sfi (svenska för invandrare) hade ökat kraftigt och många gick vidare till studier på grundskolenivå, medan andelen svenskar inom den grundläggande vuxenutbildningen minskade.

### Vuxenpedagogikens fas 3

Från mitten av 90-talet har intresset för vuxenpedagogiken ökat. Naturligtvis bidrar också statens satsning på Kunskafllyftet, där man vill uppnå både volymmål och en reformerad vuxenutbildning, till ett ökat intresse för vuxenpedagogiken. I början av 90-talet tog vi bort de nivågrupperade, sammanhållna kurserna inom den grundläggande vuxenutbildningen. Alla deltagarna tas emot av ett lärarlag som tillsammans med varje deltagare formar studieupplägget. Det innebär också att intagningen är kontinuerlig och studierna går dessutom att förena med studier på gymnasienivå. Ett väl utbyggt samarbete med bl.a. arbetsförmedlingen och de sociala myndigheterna minimerar väntetiderna till grundläggande vuxenutbildning. Inom den gymnasiala vuxenutbildningen genomförs för närvarande försöksverksamhet med individuell upplagda studier med individuella studiemål och delvis kontinuerlig intagning. Ett tydligt resultat av de utvärderingar som är genomförda, är

att avhoppen blir betydligt färre. Ett viktigt led i rekryteringen av icke studiemotiverade personer är, att kunna erbjuda dem en trygghet i studiemiljön.

För dessa personer är blockschemat inget bra alternativ i början. Därför utvecklar vi fler sammanhållna grupper, där var och en får arbeta i sin egen takt och utifrån sina egna förutsättningar. Den förändrade lärarrollen, med läraren mer som en handledare, kommer därmed att få en positiv inverkan på rekryteringsarbetet. Tyvärr upplevs poängsystemet för studiefinansieringen som ett klart hinder i strävandena att ytterligare öka flexibiliteten!

## Samarbetet med arbetsförmedlingen

En viktig del i dagens rekryteringsarbete är ett nära samarbete med arbetsförmedlingen. Årligen träffar vi arbetsförmedlingens vägledare för att diskutera samsarbetsformer och för att gå igenom kursutbudet och i Kunskapslyftets ledningsgrupp finns också företrädare för arbetsförmedlingen. Att föreslå reguljära utbildningsinsatser till de arbetsökande, har blivit allt vanligare i takt med att antalet arbetsmarknadsutbildningar minskar.

I infoteket, som bemannas av vägledare anställda dels av arbetsförmedlingen, dels av komvux kan kommuninnevånarna få vägledning om studier och arbetsmarknad. Den centrala placeringen i Örnsköldsvik, kombinerad med utåtriktade insatser mot kommundelar och företag, gör infoteket till ett nav i den samlade satsning på kompetensutveckling som görs i kommunen. I och med att Kunskapslyftet genomförs, kommer infoteket att byggas ut ytterligare. Samtidigt kommer alla utbildningsanordnare att kunna nyttja infotekets resurser i sin vägledning och marknadsföring.

Även kommunens datortek, ett aktivitetscentrum där vägledning, pröva-på-aktiviteter och datastudier kombineras, drivs i nära samarbete mellan komvux och arbetsförmedlingen. Vid årsskiftet 96/97 utökades och intensifierades arbetet ytterligare med hjälp av EU-medel. Vägledningsinsatserna har ökat och aktivitetsdel, datordel och vägledning har blivit en helhet för deltagarna. Var fjärde vecka tas 48 nya deltagare emot och när datorteket är fullt utbyggt, kommer närmare 150 deltagare att vara igång samtidigt. Av dem som är inskrivna i datorteket, skall 1/3 vara över 25 år. Intresset för att satsa på fortsatta studier är stort. Fr.o.m.

årsskiftet 96/97 finns infotek, datortek och arbetsförmedling samlade i samma byggnad. Den nyskapade miljön är både tilltalande och inbjudande.

De arbetssökande har tillgång till många hjälpmedel i sitt kunskapssökande. En intensiv kraftsamling är gjord för att stötta, vägleda och förmå de arbetssökande att själva försöka hitta nya lösningar. För olika informationsinsatser, t.ex. om läs- och skrivsvårigheter, har vi lätt att nå personalen.

## Språkverkstán

Olika grader av läs- och skrivsvårigheter är en viktig orsak till att många vuxna inte söker sig till vuxenutbildning. Man har kanske en misslyckad skolgång bakom sig och många har med viss framgång lyckats dölja sitt handikapp. Av naturliga skäl tvekar man inför en utbildning, där handikappet skulle avslöjas. I komvux Språkverkstán arbetar lärare med specialkompetens om läs- och skrivsvårigheter/dyslexi. Varje deltagare har en individuell handlingsplan utifrån sina förutsättningar och mål. Den viktigaste delen i rekryteringsarbetet sköter lärarna genom att söka upp myndigheter som socialtjänsten, försäkringskassan och arbetsförmedlingen för att informera om läs- och skrivsvårigheter/dyslexi så att de kan upptäcka problemen hos sina ”kunder” och rekommendera dem att ta kontakt med skolan. Samarbete har också inletts med folkbildningen, bl.a. med syfte att informera deras handledare.

## Distansutbildning

För folkbildningen är decentraliserad utbildning ett naturligt inslag. Komvux inledde distansutbildning redan i mitten av åttiotalet, när antalet utlokaliserade utbildningar minskade. Grundskolekompetens kunde erbjudas genom att eleverna arbetade i smågrupper om två, tre personer som stod i kontakt med läraren via telefon och telefax. Hela gruppen samlades tillsammans med läraren endast en gång per vecka.

I kommunens ytterområden håller regionala IT-centra på att byggas upp. Där kan mindre grupper träffas och stå i direktkontakt med läraren och de andra kursdeltagarna med hjälp av datorer försedda med modem och kameror. För närvarande bedriver komvux sådan utbildning i engel-

ska. Under hösten inleds ett distansutbildningsprojekt i samarbete med folkhögskolor och studieförbund, inom ramen för Kunskapslyftet. En ny syn på distansutbildning har också vuxit fram;

- Distansutbildning är främst ett medel för ökad tillgänglighet.
- Tekniken får inte upplevas som hinder.
- Man måste inte bo långt ifrån skolan för att delta.
- De olika utbildningsanordnarna måste profilera sig.
- Lärarna måste ha fortbildning.

## Kunskapslyftet i startgroparna

Ett massivt rekryteringsarbete till Kunskapslyftets utbildningar har inletts. Ledstjärnorna i detta arbete är samarbete och mångfald; många aktörer är inblandade och samarbetsklimatet är gott. En arbetsgrupp som arbetat sedan hösten 1996, träffas kontinuerligt. Den består av en projektledare från kommunens Utbildningscentrum och representanter för kommunen, arbetsförmedlingen, komvux, folkhögskolorna, AmuGruppen, studieförbunden och näringslivet. Den har som mål :

- Att arbeta fram en meny av utbildningar.
- Att initiera en intensifierad yrkesvägledning.
- Att initiera insatser för marknadsföring av utbildningsutbud.
- Att finna nya arbets- och samverkansformer för reformering av vuxenutbildningen.

Till arbetsgruppen är knuten en referensgrupp, som skall:

- Medverka i uppsökande aktiviteter för att nå nya målgrupper som behöver kompetensutveckling.
- Till arbetsgruppen lägga förslag på utbildningar.
- Medverka i marknadsföringen av Kunskapslyftet.

I referensgruppen finns representanter för aktivitetsprojekt för arbetslösa inom LO- och TCO-kollektiven (LOTSÅ respektive Tjänstemannapoolen), datorteket, Barn- och utbildningsnämnden, LRF och SAP:s sysselsättningsgrupper. De åtta branschsammanställda sysselsättningsgrupperna har påbörjat ett omfattande arbete med kartläggning och information. Deras insats för att skapa motivation för individen att satsa på utbildning är mycket viktig. I samtalen med sysselsättningsgrupperna

framgår två viktiga förutsättningar för att medlemmarna skall kunna motiveras till studier:

- Man måste kunna börja ”studera på prov”. Många är osäkra om de klarar av studier och de har svårt att avgöra vilken nivå de skall börja på. Orienteringskurser kan med fördel skötas av studieförbunden.
- Yrkesinriktade kurser inom yrkesområdet ger trygghet i studierna. Allmänna ämnen bör kombineras med yrkesinriktade kurser.

## Kunskapslyftet – möjligheter och svårigheter

Kunskapslyftet som begrepp har på kort tid fått ett mycket starkt genomslag i kommunen. Detta har vi till stor del de fackliga organisationerna och arbetsförmedlingens personal att tacka för. Men den stora pedagogiska utmaningen för alla som sysslar med vägledning, är att ge ett bra svar på den ständigt återkommande frågan: ”Får jag arbete efter utbildningen?” Här blir det viktigt att kommuninnevånarna börjar se positiva effekter även av andra sysselsättningsskapande åtgärder, bl.a. de som aktualiseras genom vårpropositionen.

Reguljär komvux och Kunskapslyftet har delvis olika mål, men vår ambition är att se till helheten och jag hoppas att styrdokumentet både på lokal nivå och på riksnivå snart blir samstämmiga. Reguljär komvux har till stor del varit högskoleförberedande. I en enkät som vi gjort framgår att över 90 procent av våra elever avser att fortsätta på högskolan. Komvux har anpassats därefter men nu känner vi ett ökat krav att anordna utbildningar, där yrkesinriktade inslag varvas med erfarenhetsteori och allmänna ämnen. Vi måste alltså öka samarbetet med företag och utbildningsanordnare som har resurser att genomföra yrkesutbildningar.

För både reguljär komvux och Kunskapslyftet gäller förstås att individen har frihet att välja mellan passiv arbetslöshet och aktivt kunskapslyft. Därvid kommer studiestödssystemets utformning att få en avgörande betydelse. För många av dem som vi nu rekryterar, kommer två terminers studier inte att räcka till och det är tveksamt om de är villiga att fortsätta med andra studiestöd efter att ha haft det särskilda utbildningsbidraget under ett år. Dessutom motverkas ambitionen att öka flexibiliteten när det gäller termins- och läsårstänkande delvis av ansökningstiderna till det särskilda utbildningsbidraget.

Den enskilde individens önskemål skall till stor del styra verksamhetens inriktning. Vi har valt den modellen att vi presenterar ett rikt "smörgåsbord" med utbildningar samtidigt som alla som arbetar med rekryteringsinsatser försöker fånga upp önskemål. Via orienteringskurserna kommer vi förmodligen att få bra indikationer på vilka kurser som efterfrågas. Kommer då de efterfrågade utbildningarna att leda till arbete? Ett exempel belyser problematiken:

Undersköterskeutbildningar inom Kunskapslyftet har väckt mycket stort intresse. Till ca 70 utbildningsplatser finns långt över hundra sökande. Åtminstone på kort sikt, är arbetsmarknaden för undersköterskor krympande och vi upptäcker att tidigare arbetslösa undersköterskor dyker upp som sökande till andra utbildningar inom Kunskapslyftet, t.ex. floristutbildning som kanske inte heller leder till arbete.

Ett annat exempel får belysa svårigheter och möjligheter när det gäller pedagogik och metodik:

Fortlöpande under hösten 1997 beräknas ca 60 personer som har egna affärsidéer få ALU-platser inom Tjänstemannapoolen, där de får hjälp att utveckla sina idéer. De behöver också kunskapsstillskott inom främst IT, företagsekonomi och marknadsföring och de är inte villiga att vänta till efterföljande terminsstart för att påbörja studierna. Här diskuterar vi i stället modulindelade, rullande kurser med intagning en gång per månad. Samma typ av uppläggning kommer att prövas för gymnasie-svenskan under kommande läsår.

Redan yrkesverksamma är också en målgrupp för Kunskapslyftet, om arbetsgivaren anställer en långtidsarbetslös som vikarie. Vi har noterat ett överraskande stort intresse från denna grupp.

## Vad händer med komvux?

En förutsättning för att det skall vara motiverat att ge komvux resurser är att vi lyckas rekrytera de prioriterade grupperna. Det kräver ett stort engagemang hos alla anställda och processen har redan börjat genom att vi försöker forma en gemensam värdegrund. Denna skall bl.a. ligga till grund för det kollektivavtal som vi arbetar fram tillsammans med lärarfacken. En politisk utvecklings- och utvärderingsgrupp är tillsatt och bland personalen arbetar en utvecklingsgrupp för att ta fram nya strategier. Mer öppna verksamheter kommer att erbjudas för att minska rädslan och motståndet mot vuxenutbildningen. All personal är engage-

rad och bl.a. kan intresserade när som helst under veckan få hjälp med rundvandring och information av administrationspersonalen.

Tillgänglighet kommer att vara ett nyckelbegrepp i utvecklingen;

- Läsårstänkandet kommer att få minskad betydelse. Man skall inte behöva vänta flera månader på att få börja studera och lokalerna skall inte behöva stå outnyttjade under veckoslut och tolv av årets veckor.
- Distansutbildningen kommer att öka och en stor del av skolans kurser kommer att vara tillgängliga den vägen.

Ett framgångsrikt rekryteringsarbete kräver också en pedagogisk mångfald där lärarna arbetar i arbetslag. Både sammanhållna grupper där deltagarna har individuella studieplaner och modulindelade kurser, medger studiestarter flera gånger per år.

Arbetspassen förläggs i stor utsträckning till hela för- eller eftermiddagar, bl.a. för att underlätta för deltidsstudier. Denna pedagogiska mångfald får bli vuxenpedagogikens fas 4!

Vi måste också se till så att vi erbjuder undervisningslokaler som verkligen är arbetsplatser för vuxna och inte skolsalar. En större andel av utbildningarna kommer att förläggas ute på företag.

I samarbete med CSN hoppas jag att vi kan hitta lokala lösningar som underlättar för studier och rekrytering. Det är i dag svårt att hantera CSN:s regler om man vill genomföra modulindelade kurser, parallellläsning av kurser inom samma ämne och kontinuerlig intagning.

Nya möjligheter måste skapas för ungdomarna efter gymnasiet. Att de går direkt till komvux är ingen bra lösning vare sig för ungdomarna eller för vuxenutbildningen.

Samarbetet med andra utbildningsanordnare kommer att öka, men en viss konkurrens behövs för att säkerställa kvalitet och kostnadseffektivitet. Elev- och lärarutbyte kommer att bli vanligare utbildningsanordnare emellan. T.ex. blir ett viktigt inslag i rekryteringsarbetet, att dra nytta av folkbildningens kontaktnät. Samarbetet med arbetsförmedlingen kommer ytterligare att förstärkas, men våra deltagare skall alltid uppmuntras att själva ta initiativ till studier.

Komvux skall inte enbart betraktas som en arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Möjlighet till fritidsstudier är fortfarande en bärande idé med komvux och säkert blir det så att vissa som står utanför den ordinarie arbetsmarknaden ändå får en rikare tillvaro tack vare sina vuxenstudier.

Kursutbudet kommer att bli än mer relaterat till efterfrågan. Det ställer stora krav på flexibiliteten, inte minst vad gäller utnyttjandet av lärarna. Möjligheten att även få anordna upplevelserelaterade kurser i t.ex. musik, tror jag skulle få motivationshöjande effekter för vissa grupper. De yrkesinriktade utbildningarna för personer som inte vill satsa på högskolestudier kommer att öka. Vi kommer också att snart ha våra första deltagare i lärlingsutbildning.

Min förhoppning är att fler än 10 procent av Kunskapslyftets deltagare skall vara anställda. Det kommer att ge många positiva effekter för både individer, företagen och samhället.

Nyckelorden i det framtida rekryteringsarbetet är alltså engagemang, motivation, tillgänglighet, pedagogisk mångfald, vuxenanpassning, samarbete och flexibilitet. Att ständigt ställas inför utmaningar och få känna att man lyckas blir i än högre grad motorn inom vuxenutbildningen!



# Yrkesvägledning och samhällsförändring

*Lars Ingvardsson*

För inte så länge sedan var arbetslösheten och åtgärderna mot den lättare att begripa. Man blev arbetslös när efterfrågan sjönk och fick arbetet tillbaka när den steg. Oftast gick man tillbaka till samma arbetsgivare och samma arbetsplats. Man förstod att detta hade med konjunkturer att göra. Kurvan som ekonomer och politiker pekade på var begriplig, liksom att vissa yrken var mer än andra utsatta för dess svängningar. En svängning nedåt kunde för det mesta stoppas med hjälp av arbetsmarknadspolitiska åtgärder såsom till exempel beredskapsarbeten, fortbildning inom yrket och andra nyttiga saker. Ambitionen var att så gott det gick fylla en svacka med något som var värdefullt både för individen och samhället. Den politiska enigheten om detta var stor.

Att det också fanns andra orsaker till att man under en tid blev arbetslös var inte något som oroade. Att jobb försvann för att jordbruk och skogsbruk rationaliserades var något som pågick som en nödvändig modernisering av näringslivet och samhället. Arbetskraften behövdes inom industrin, där den i regel fick högre lön och bättre arbetsförhållanden. Visserligen pågick också där rationaliseringar, men de var inte snabbare och större än att fram till 1980-talet ökade antalet som jobbade i industrin. Redan i början på 1970-talet framträdde dock allt tydligare tecken på att de strukturella förändringarna innebar att antalet jobb i industrin trendmässigt skulle minska. I dag är det dessa stora och snabba förändringar i industrin och i andra näringsgrenar som är huvudorsaken till att möjligheterna för en arbetslös att få ett nytt jobb minskat dramatiskt.

Hundratusentals jobb för lågutbildade har försvunnit under 1990-talet. Flexibla arbetsorganisationer förändrar arbetsuppgifterna och ställer nya yrkeskrav och i allt fler jobb ställs specifika utbildnings- och kompetenskrav. Numera anses man enligt en offentlig utredning icke anställningsbar om man saknar kunskaper i grund- och gymnasieskolans kärnämnen. Sakligheten och synsättet i den bedömningen kan ifrågasät-

tas. Den så kallade icke anställningsbarheten kanske beror mer på att vi t.ex. helt saknar en fungerande arbetsmarknad för ungdomar och invandrare. Ett oroande samband kanske här finns med den internationella vägledningsdebatten, där det på sina håll hävdas att en ny uppgift för vägledningen är att lära människor att leva med arbetslöshet; att ställa in sitt liv på något annat än arbete. Den strukturella omdaning av arbetsmarknaden gör att många arbetslösa måste räkna med att det gamla jobbet försvunnit för alltid. De behöver yrkesvägledning för att skaffa sig en ny yrkesutbildning och kunna byta yrke. Yrkesvägledningen skall vara grundad på analys av individens situation och förutsättningar samt professionella kunskaper om utbildning och arbetsmarknad. Utifrån detta skall vägledningsmetodiken anpassas till det enskilda fallet för att man skall få bästa resultatet.

I Sverige har yrkesvägledningen alltid varit nära knuten till strukturella och trendmässiga förändringar på arbetsmarknaden. I stort sett är vägledning i Sverige, i jämförelse med andra länder, mera arbetsmarknads- än individorienterad, kanske därför att vägledningen här har sitt ursprung i arbetsförmedlingen för ungdomar. I andra länder är den mera grundad på beteendevetenskapliga teorier och planering av individuell yrkeskarriär. I Sverige har förändringarna på arbetsmarknaden utgjort grund för vilka resurser som avsatts till vägledning, hur den organiserats och dess arbetsmetoder. Sålunda är yrkesvägledningen ett viktigt instrument för att utföra Arbetsmarknadsverkets arbetsmarknadspolitiska uppdrag, till exempel att minska vakanstider och långtidsarbetslöshet samt att främja arbetshandikappades möjligheter på arbetsmarknaden.

Yrkesvägledning kan också vara ett effektivt sätt att bereda väg för önskvärda strukturella förändringar. Kunskapslyftet är ett sätt att försöka rätta till den trendmässigt ökande obalansen mellan kraven på arbetsmarknaden och de arbetslösas kompetens. Det innebär att Kunskapslyftet bör ha en betydande effekt på arbetskraftsutbudet på längre sikt, vilket också en effektiv yrkesvägledning kan ha. Det är en stor och krävande uppgift men inte alls obekant för vägledningen. Redan i slutet av 1960-talet när den aktiva arbetsmarknadspolitik började tillämpas som en del av den ekonomiska politiken, och då landet befann sig i en stor omställning för att hävda sig som en modern industrination, framhöll man att vägledningen var ett viktigt instrument. Vägledarna medverkade i mobiliseringen av arbetskraft genom t.ex. att skaffa

utbildning och förvärvsarbete åt hemarbetande kvinnor. Den för moderniseringen nödvändiga geografiska och yrkesmässiga rörligheten hade knappast kommit till stånd utan vägledning om yrken och utbildningar. Framför allt hade vägledningen inom ramen för det samhällsekonomiska intresset och det arbetsmarknadspolitiska uppdraget en viktig roll i planeringen av utbildningar. Nyttillkomna på arbetsmarknaden behövde oftast både information om arbetsmarknad och om utbildningar, liksom de som måste byta yrke.

Utbildningssatsningen under 1960- och 1970-talet var den i särklass största som någonsin gjorts för vuxna. Arbetsmarknadsutbildningen expanderade snabbt och komvux byggdes ut. Många hundratusen fick sin första riktiga yrkesutbildning inom arbetsmarknadsutbildningen. Det är tveksamt om ens konstruktörerna bakom den aktiva arbetsmarknadspolitiken från början förstod vad de satte i rörelse. Satsningen underlättades av att deltagare i arbetsmarknadsutbildning har utbildningsbidrag som man kan leva på utan att behöva sätta sig i skuld under utbildningstiden. Det hade säkert avgörande betydelse för att utbildningsinsatserna fick en sådan omfattning och för att många senare vågade att fortsätta att studera med vanlig studiefinansiering i högre utbildning. Allra viktigast var dock att deltagarna upplevde att utbildningen faktiskt ledde till arbete, ökad valfrihet på arbetsmarknaden och ett bättre liv. Inte minst gällde detta tidigare hemarbetande kvinnor och ensamstående kvinnor med barn, som det gjordes särskilda aktiverande insatser för. Det var ett kraftfullt försök att montera ner klasshinder.

Ett gott råd till dem som planerar hur man ska genomföra Kunskapslyftet är att lära sig av erfarenheterna från den tiden. Särskilt som det finns stora likheter i de bakomliggande strukturella orsakerna till ”lyften”. För att nå sina målgrupper måste även Kunskapslyftet attackera traditionella synsätt och värderingar som på grund av tekniska och andra förändringar blivit föråldrade men likväl dominerar i just de grupper som har mest att förlora på dem.

Vägledningen hade en gyllene tid på 1960-talet. Den gjorde insatser inom det samhällsekonomiska intresset men det fanns ingen motsättning mellan detta och de individuella önskemålen hos vägledningssökande. Det fanns en allmän framstegsanda och det fanns jobb för arbetssökande samt en stor vilja att skaffa sig utbildning. Man kunde i stor utsträckning välja utbildning efter individuella preferenser och ändå vara ganska säkra på att utbildningen skulle leda till att man fick jobb. Under senare

delen av 1970-talet började strukturrationaliseringarna få tydliga negativa effekter för vissa grupper på arbetsmarknaden. Ungdomarnas arbetsmarknad blev sämre och det är en utveckling som fortsatt sedan dess. Antalet långtidsarbetslösa ökade och det blev allt svårare för arbetshandikappade att få ett arbete. Vägledningen fick större resurser och omorganiserades för att vända eller åtminstone stoppa detta. Yrkesvägledarna och de som varit specialiserade på att hjälpa arbetshandikappade samt vissa andra arbetsförmedlare bildade tillsammans en ny grupp vägledare, vars nästan hela arbete inriktades på den uppgiften. 1980 tillkom arbetsmarknadsinstitutet, som med sina arbetspsykologer och annan kvalificerad personal blev ett stort kvalitativt och kvantitativt tillskott på vägledningssidan. Bortsett från den datorstödda informationen om yrken och utbildningar så har under senare år det mesta av metodutvecklingen inom den fördjupade vägledningen gjorts på arbetsmarknadsinstitutet. På institutet har man intensiv kontakt med den arbetssökande och större möjligheter att pröva nya vägledningsteorier och arbetsätt. Där har man också haft mer tid för enskild vägledning medan arbetsförmedlingen på grund av det stora sökandetrycket under 1990-talet utvecklat metoder för att vägleda grupper, t.ex. i samband med jobbsökaraktiviteter och datortek.

När syofunktionen tillkom i skolan innebar också den ett stort tillskott på vägledningssidan. Skolan fick uppföljningsansvar för ungdomars sysselsättning. Följden blev att nästan all vägledning för ungdomar under 20 år numera sker i skolan och ges av syofunktionär. Utvecklingen på arbetsmarknaden gjorde det nödvändigt att alltmer inrikta arbetsförmedlingens vägledningsresurser på att hjälpa vuxna som har svårt att få ett arbete. Förr var drygt 40 procent av de vägledningsökande på arbetsförmedlingen under 20 år. I dag utgör den gruppen en mycket liten del. För vägledningen på arbetsförmedlingen har detta säkert inneburit att man tappat kompetens när det gäller kunskaper om utbildningar i gymnasieskolan och inom högre utbildning. Det har man försökt att kompensera med att vägledarna sedan 1989 haft tillgång till datorstödda informationssystem om utbildningar och arbetsmarknad och som efterhand blivit allt bättre. Nu är den utvecklingen inriktad på att förse de arbetssökande med motsvarande redskap, vilket redan till stor del skett inom platsförmedlingen.

1990-talets arbetsmarknad kännetecknas hittills av att arbetslösheten blivit det största problemet i landets ekonomi. Belastningen på arbetsförmedlingen har ökat mycket kraftigt. Antalet arbetssökande vid ar-

betsförmedlingarna har mer än tredubblats, från i genomsnitt knappt 300 000 till över 900 000 arbetssökande per månad. En stor del behöver vägledning, vilket speglar den stora osäkerhet många känner för sina möjligheter på den framtida arbetsmarknaden. Behovet av individualiserad service är med andra ord mycket stort. För att få ekvationen med den stora arbetsbelastningen och krav på ökad personlig service att gå ihop måste vägledningen finna nya sätt att lösa sina uppgifter för att frigöra resurser till enskild vägledning. Ett sätt är att bygga ut självbetjäningen till arbetssökande som klarar sig med enbart information om jobb, yrkesval och utbildningar. Den nya informationstekniken, IT, gör det möjligt att med enkla medel påtagligt höja kvaliteten i informationen och strukturera den på ett sådant sätt att den blir lättare för de arbetssökande att överblicka och utnyttja. Med i bilden finns också flertalet unga arbetssökande redan är vana att hantera den nya tekniken eller snabbt kan lära sig det, vilket gör det möjligt för alltför många arbetssökande att klara sig med det utbud av tjänster för självservice som ställs till förfogande via intranät, Internet och annan informationsteknik.

Vägledningens betydelse för såväl den enskilde som för samhällsekonomin är i dag en självklarhet i utredningar om arbetsmarknadens funktionssätt och i utbildningssatsningar såsom Kunskapslyftet. Ibland finns dock en övertro, inte minst i vissa internationella officiella skrifter och i vissa vägledningsteorier, att vägledningen kan förändra arbetsmarknaden. Det heter att vägledningen skall anpassa arbetet till människorna, tillskapa jobb, jobbrotaion m.m. Sådant tal svävar högt i det blå över den kalla verkligheten på arbetsmarknaden. Är det något som vi bör ha lärt oss av utvecklingen på arbetsmarknaden så är det att den snarare går åt andra hållet, att människorna måste anpassa sig till jobben, och att det är något som varken vägledningen eller annan arbetsmarknads-service kan ändra på.

Allt fler människor har svårt att fylla de ökande kraven på såväl yrkeskompetens som social kompetens. Det är krav som innebär att förutom att man ska ha en klar yrkeskompetens så bör man också ha en viss ålder och vara flexibel för att kunna fungera i en flexibel arbetsorganisation och i ett arbetslag. I nästan allt industriarbete skall man kunna förstå komplexa tillverkningsprocesser. Skift- och deltidsarbete ökar. Strukturförändringarna slår hårt mot enklare monteringsarbeten och andra arbeten som inte kräver någon längre yrkesutbildning. Många kvinnor har den sortens arbeten. Med nuvarande könsrelationer i yrkesvärlden är kvinnornas framtida möjligheter på arbetsmarknaden sämre

än männens, eftersom de bästa framtidsutsikterna finns i yrken som domineras av män.

I dag bör valet av grundläggande utbildning och yrkesutbildning fokuseras mer på viktiga funktionskunskaper än på yrkesspecifika kunskaper i traditionell mening. Vissa funktioner och de kunskaper som dessa kräver är viktiga i många yrken. Hit hör t.ex. kunskaper i process-teknik, språk och IT. Det är vägledarnas uppgift att ge råd om hur man effektivast bygger på sina kunskaper och när det gäller ungdomar, ge råd om hur man håller valmöjligheterna till fortsatt utbildning och ändrat yrkesval öppna så länge som möjligt. En kunnig vägledare kan bedöma i vilken utsträckning olika funktioner, jobb och utbildningar ökar möjligheterna att komma vidare genom att de kvalificerar för nya valmöjligheter på arbetsmarknaden. Det finns en omhuldad mytbildning att det är nästan omöjligt att förutsäga utvecklingen för yrken, trots att vi med säkerhet kunnat peka ut yrken som minskar eller ökar antalet sysselsatta. Den trendmässiga utvecklingen för exempelvis yrkena i nedanstående tabell kunde kunniga vägledare väga in i sina bedömningar och informera om redan på 1970-talet. Långsiktiga trender för antalet sysselsatta i yrken och hur ett yrkes arbetsuppgifter och krav utvecklas över tid är viktiga vägledningskunskaper.

#### Antal förvärvsarbetande över tid i några yrken, 1 000-tal

Yrke	1970	1980	1990
Ingenjörer, tekniker inom el-tele	20	26	34
Klasslärare	42	64	60
Förskollärare, fritidspedagoger	12	36	62
Sjuksköterskor, barnmorskor	42	63	82
Socialsekreterare, psykologer	8	19	29
ADB-arbete	28	40	67
Jordbruks-, trädgårdsarbete	215	185	107
Stål- och metallarbete	42	33	25
Trävaruarbete	56	57	47
Godshantering, maskinkörning	65	57	53
Kockar, hovmästare, servitörer	96	111	125

*Källa: Folk- och bostadsräkningar. SCB*

Det är klart att även i detta kärva arbetsmarknadsläge så skall vägledningen svara mot individens behov och önskemål och hjälpa till att undanröja hinder för yrkesvalet. Dirigerande åtgärder för att styra den enskilde hör inte hemma i vägledningen. Vägledningens utformning och viktigaste insatser bör ändå i första hand riktas mot de grupper som har störst behov. Kraftfulla insatser behövs för utsatta grupper men de bör utformas inom ramen för den individuella servicen och vara ett individuellt stöd. Hit hör givetvis det enskilda vägledningssamtalet. För individen och samhället är det viktigt att få fram de förmågor som finns hos alla dem som av olika orsaker misskötte skolan och som fick betyg som inte alls svarar mot deras kapacitet. Den frigörelsen av resurser kan påbörjas i vägledningen men kanske framför allt genom att de får tillgång till praktik och erfarenhet av arbetslivet. Människor utvecklas olika över tid. En ung människa behöver i regel pröva sig fram för att kunna välja ett yrke som tillgodoser varaktiga personliga behov. För många tar det en räcka år på krokig väg innan de är motiverade att utbilda sig. Något bättre sätt att välja yrke och utbildning än att få praktiska erfarenheter av arbetsuppgifter och arbetsmiljöer finns inte. Men företagen har stängt dörrarna för ungdomarna. De behöver en dyrk i form av personliga kontakter för att kunna ta sig in. Vägledarna måste med sina kunskaper om arbetsmarknaden och ungdomarnas behov hjälpa till att dyrka upp dörrarna genom att få till stånd en mer positiv attityd hos arbetsgivarna till lärlingsplatser och praktikplatser.

En annan uppgift för de samlade vägledningsresurserna i samhället är att knyta an till genomförandet av individuella handlingsplaner för arbetslösa, där utbildning ofta blir en viktig del. Vidare att mera systematiskt i förebyggande syfte ta reda på vad människor som arbetar i yrken där risken för arbetslöshet på sikt är stor har för kompetens och vilken de behöver för att behålla arbetet eller få ett nytt. En allmän erfarenhet är att hittills har detta tidigast gjorts i samband med att de blivit varslade om uppsägning. Och då har de inte lång tid på sig för att ställa om till ett annat arbete och ännu mindre till yrkesbyte innan de blir arbetslösa. Förebyggande yrkesvägledning på det här sättet bör kunna ske i samarbete med såväl arbetsgivare som fackliga organisationer. Kunskapslyftet aktualiserar i många avseenden frågan hur samverkan mellan olika parter skall utformas för att vara till störst nytta för de grupper som har de största behoven av kunskapslyft.



# Syo och rekrytering

Intervju av *Emma-Gunilla Lundborg*

I Lunds kommun har man valt att inte i förväg göra någon kurskatalog inför Kunskapslyftets start. I stället har man inbjudit till två informationsmöten i Stadshallen och därefter bokat in alla intresserade på ”kvartsamtal” med vägledare, för att utifrån de samtalen planera ytterligare kurser utöver den mer traditionella komvuxutbildning som redan bokats inför hösten. Det berättar Tilly Ajger, studie- och yrkesvägledare som nu engagerats för Kunskapslyftsprojektet i Lund. Där arbetar tre personer – en projektledare samt två vägledare, den ena – hon själv – med förankring i vuxenutbildningen, den andra med förankring i arbetsförmedlingen. De sorterar direkt under kommunens utbildningsförvaltning och är placerade på arbetsförmedlingen, vilket Tilly Ajger anser vara en stor fördel:

– Den täta kontakten med arbetsförmedlingen är viktig. När frågor uppstår har vi raka kanaler till platsförmedlare och arbetsvägledare. Inför informationsmötena delade man ut flygblad på komvux och till handläggarna på arbetsförmedlingen, annonserade i dagspressen, satte upp affischer på försäkringskassan, socialförvaltningen och CSN samt hade en slinga hos Radio AF (där AF inte står för arbetsförmedlingen utan för Akademiska föreningen). Nästan 500 intresserade kom, många invandrare och många svenskar, med mycket varierad bakgrund och mycket varierade önskemål. En liten del av dem hade massor av högskolepoäng. Men det kom mycket få som behövde reparera brister i grundläggande vuxenutbildning:

– Varför vet vi inte – har vi gått ut på fel sätt? funderar Tilly Ajger.

På komvux i Lund har det tidigare varit som i många andra storstadsområden med goda utbildningsmöjligheter och många studiemedvetna människor – man har aldrig behövt rekrytera aktivt till sina utbildningar, man har dränkts i ansökningar ändå. Nu, inför Kunskapslyftet, ska de tre som arbetar med projektet först forcera puckeln av intresseanmälningar från de 500 som kom till informationsmötena. När man hunnit med att ha samtal med alla ska man gå vidare med halvdagsinformation med gruppsamtal.

– Det gäller att lyssna på vad de sökande vill och sedan bistå med sin kunskap och hjälpa dem att välja, menar Tilly Ajger. Det är också viktigt

att ta fasta på människors tidigare erfarenheter, översätta dem till motsvarande gymnasiekunskaper och se till att de inte behöver börja från början alltid, utan kan gå in i en vidareutbildning på den nivå där de är.

– Sedan får man börja fundera på hur man ska hitta formen för att nå de andra, de som man vet finns även i Lund men som inte är så motiverade att de tar kontakt i första omgången. Då blir det extra viktigt att veta vad det är för kurser man erbjuder dem, vad de innehåller och vilken kompetens de kommer att ge, säger Tilly Ajger.

Anders Lovén arbetar på lärarhögskolan i Malmö med att utbilda blivande studie- och yrkesvägledare. Han har själv flera års praktisk erfarenhet av att arbeta med syo och skrev för några år sedan en licentiatavhandling om hur det enskilda samtalet ser ut på arbetsförmedlingen. Nu bygger han vidare på den och tittar på hur det enskilda samtalet ser ut i grundskolans studie- och yrkesvägledning. Det ska bli en doktorsavhandling. Apropå Lunds nollbehov av aktiv rekrytering till komvux hittills, innan Kunskapslyftet, säger han att det inte är konstigt:

– Lund har ju en struktur som är välkänd med en hög utbildningsnivå bland kommuninvånarna.

Att det bland de 500 som kom till informationsmötena inför ”lyftet” var många som redan var motiverade och t.o.m. hade ganska bra på fötterna tycker han inte heller är underligt:

– Problemet är och har alltid varit att nå den grupp som är mest utbildningsstigmatiserad, alltså har dåliga erfarenheter av skolan sedan tidigare. Ett motiveringsproblem som är gigantiskt. Det är en situation som inte på något sätt är unik för Lund och inte för Sverige heller. Det är likadant i många länder.

– Det handlar om att söka upp människorna där de finns och att motivera dem för något de inte är motiverade för. För även om kvalifikationskraven har höjts på arbetsmarknaden så finns en del av de lågkvalificerade jobben kvar, och i vissa fall skulle de här människorna klara jobben i alla fall. Ändå får de höra att ”det är bra om du skaffar dig den här utbildningen” osv. Det sägs vara en investering inför framtiden, men den här gruppen ser inte utbildning som någon investering – investerar gör man i en bil eller andra konkreta ting.

– Och kan vi med emfas säga att de står bättre rustade på arbetsmarknaden om de tar den här utbildningen? Teoretiskt, ja – det finns två huvudskäl till att utbilda sig och det är för att man ska kunna öka sin konkurrenskraft och stärka sin personliga utveckling. Men ett grundproblem är att vi inte kan säga till de här människorna att det väntar guld och

gröna skogar, säger Anders Lovén. För det vet vi inte. Utbildning är i alla fall en av nycklarna till arbetsmarknaden och Kunskapslyftet är generellt en bra satsning menar han:

– Alldeles riktigt har man också förstått att det handlar om pengar och underlättat den delen. Men nu gäller det att diskutera hur man ska nå fram till människor med utbildningskomplex.

– Det löser man inte med broschyrer. Det finns en övertro på det här i landet. Jag är rädd för att man ofta förväxlar information och vägledning. Man inrättar infotek och olika institutioner, och så tror man att folk kommer dit. Men det gör inte alla! Och om man ställer informationen i centrum går man miste om människors behov av att diskutera sina problem med en annan människa.

– Nej, här behövs uppsökande verksamhet. På lärarhögskolan finns en syjour (vägledningscentrum) som är öppen för allmänheten och helt fristående från alla myndigheter. Hit kommer många människor. Men när man ett par gånger om året flyttar ut hela verksamheten till exempelvis ett affärscentrum som Mobilia och fångar upp människor där de är, märker man ett klart lyft i besöksfrekvensen efteråt, berättar Anders Lovén.

– Myndigheterna gör så stort nummer av när de ska ”gå ut” till folk – ”nu är det Arbetsförmedlingens Dag” eller ”Försäkringskassans Dag”. Det blir så jippobetonat. Stäng tillfälligt i stället om det behövs, och gå ut där folk är. Ställ dig i en bankomatkö, dela ut litet papper och snacka med folk medan de väntar!

I dag är det mycket populärt att framhålla Internet som en jättekana för att nå människor så fort det handlar om information. Men Anders Lovén vill inte nämna Internet i det här sammanhanget. Han tror inte att den grupp människor det handlar om här har så stor tillgång till Internet.

– Nej, här handlar det i stället om det personliga mötet och om att avdramatisera utbildningen. Många har inte bara dåliga erfarenheter av skolan sedan tidigare, de lägger skulden på sig själva också, de kan inte se hela systemet, att det var den sociala bakgrunden t.ex., säger Anders Lovén. I Lovéns två rapporter om arbetsvägledning i närbild berättar t.ex. vuxna arbetslösa om varför de avbröt sin skolgång en gång i tiden:

”Jag hade ju inte något föräldrastöd som liksom tvingade mig in på utbildning... Och när man är då en tonåring och på väg uppåt, så ser man inte framtiden framför sig som man gör idag....och inte utan det här föräldrastödet. ...Jag är 40 i dag och har alltså ingen riktig utbildning.”

”Och så gjorde man ju det då, för herregud är man 15 år, så jag menar, man bryr sig inte. För man fattar inte, även om alla säger det till en att nu är det viktigt. Men man bryr sig inte förrän man kommer upp i 20-årsåldern och man tänker att fan... liksom nu har jag inte kommit någonstans och det är mitt eget fel.”

Hur viktigt mötet med vägledaren är, och hur viktigt det är att de som arbetar med det här verkligen kan lyssna och vet vad de gör och säger, avspelas också i de vuxna arbetslösas berättelser:

”... för varje människa har ju problem i och med att de kommer till arbetsförmedlingen. ...så det måste vara en viss sorts folk som sitter där”.

– Människor lägger skulden på sig själva för sin avbrutna skolgång, men det är inte detsamma som att de vill tillbaka till skolan igen, säger Anders Lovén. Kan man nu ändå motivera dem till det genom uppsökande verksamhet i samband med Kunskapslyftet, är det viktigt att ge lärarna resurser för att kunna stödja de elever extra, som behöver det. Annars blir det ju bara ett nytt misslyckande. Anders Lovén har ett par synpunkter till när det gäller Kunskapslyftet:

– Varför ska bara den här gruppen lyftas? Ska man kanske titta på fler grupper? Människor som har arbete och har skaffat sig treårig gymnasiekompetens – kanske skulle de behöva komplettera något? Danskarna t.ex. har ju sin möjlighet att oavsett studiebakgrund ta ledigt en eller ett par terminer för studier med ersättning motsvarande a-kassa, om bara någon annan sätts in på arbetsplatsen i deras ställe. Och är det alltigenom bra att Kunskapslyftet ska utformas lokalt? Kan man lita på kommunerna?

– Om komvux förlorar platser i en kommun nu därför att de här resurserna i stället läggs på andra utbildningsanordnare så blir det ju bara ett nollsummespel!

– I vissa lägen skulle jag vilja att man drog åt snaran hårdare runt halsen på kommunerna och öronmärkte vissa resurser. Ylva Johansson säger att ”vi måste lita på kommunerna”, men det kan man inte alltid, menar Anders Lovén och nämner t.ex. praktisk arbetslivsorientering, PRAO, som var garanterat i riksdagen men som urvattnats mycket i vissa kommuner, eller en del kommuners metod att inte marknadssätta skolhyrorna utan lägga sig högre och ta vinsten till andra områden.

– Men det här är minerad mark, och ett generellt problem varje gång man genomför större reformer, säger Anders Lovén och försöker påminna sig om Maktutredningen funderat över det någon gång. Och så återgår han till mer konkreta idéer runt Kunskapslyftet. När man väl nått fram till gruppen svårmotiverade, och eventuellt haft personliga samtal, kanske man skulle kunna ordna vägledningsgrupper, där människor med olika erfarenheter skulle kunna diskutera sin situation. De här grupperna, som måste vara små, skulle kunna fungera som en sorts referensgrupper också under den första studietiden, och därmed bli ett extra stöd. Tanken att de fackliga organisationerna själva ska försöka fånga upp dem som är svårmotiverade till utbildning ställer han sig tveksam till. Då är det bättre att vägledarna kommer ut till arbetsplatserna, att man samarbetar:

– Jag vet från min första studie att det inte är självklart att man lyssnar bra bara därför att man har en viss typ av erfarenhet. Det är viktigt att kunna se människors svårigheter och behov och det är inget som kommer automatiskt.

#### LÄSTIPS

Lovén, Anders (1991) *Arbetsvägledning i närbild*. Trinom förlag AB.

Lovén, Anders: *Arbetsvägledning i närbild – vad hände sedan?* Utvecklingsarbete nr 1/1994. Lunds universitet/läraryhögskolan i Malmö, Utvecklingsavdelningen.



# Uppsökande verksamhet vid komvux i Dalarna

Intervju av *Emma-Gunilla Lundborg*

Rekrytering till kommunal vuxenutbildning ska hanteras som marknadsföring av vilken vara som helst. Det tror man i alla fall i Gagnef:

– Egentligen borde man marknadsföra utbildning på samma sätt som man marknadsför varor i snabbköpet – göra handtextade skyltar med extraerbjudanden, säger John Quick, rektor vid komvux i Gagnefs kommun i Dalarna.

Alla kommuner i landet borde också gå ihop om en gemensam marknadsföring av kommunal vuxenutbildning, något i stil med ”Varför ska du läsa vidare?”

– Jo därför att...!”, tycker Gagnefrektorn. Det skulle kunna bli en slagkraftig uppföljning till lokal och regional rekrytering, inte minst i Kungskapslyftet. Om 288 kommuner gick samman om förspel på biografena, montrar på mässor och reklamsnuttar på TV och med proffs som utformade marknadsföringen skulle det visserligen kosta pengar, men det skulle få stor genomslagskraft.

Dessutom skulle större och/eller rikare kommuner hjälpa till att dra lasset åt de mindre och fattigare. I små kommuner på landsbygden är det nämligen inte alls som i vissa storstadsområden – man dränks inte i ansökningar till komvux. Hur motiverar man vuxna att utbilda sig i en liten landsbygdskommun med 16,5 procents arbetslöshet och där den traditionella sysselsättningen, allt som har med byggnadsindustri att göra, krympt till en bråkdel av vad den tidigare var? En kommun med 64 byar men ingen riktig centralort där de flesta av de 10 000 invånarna bor i villa, som de inte kan bli av med, om de trots allt skulle vilja flytta för att få arbete på annat håll. Många faluröda trähus men också elementhus som ligger som årsringar runt byn och visar de olika modellerna genom åren av elementhustillverkning i kommunen. När Boro, f.d. Elementhus, gick i konkurs i början av 1990-talet slog det hårt. De hade 1 000 anställda när det gick som bäst och byggnation var något man av tradition kunde och levde på i bygden. Många som veckopendlat till Stockholm och Göteborg och arbetat i byggbranschen där har också

blivit arbetslösa. Och turisterna strömmar igenom kommunen non-stop på väg till de stora turistmålen Leksand, Sundborn, Orsa och skidorterna i norra Dalarna.

Hur hittar man då kopplingen till arbetslivet, som kan motivera till utbildning? För det är framförallt möjligheten till arbete och en bra ekonomi som kan få en vuxen, studieovan människa att sätta sig på skolbänken igen. Insikten om att man kanske vinner både i personlig utveckling och ökat självförtroende kommer först senare, och då ska många hinder ha övervunnits.

Komvux i Gagnefs kommun håller till i Mockfjärdsskolan, i samma låga gula tegelbyggnader som kommunens grundskola. Mellan 200 och 300 vuxenstuderande går där på dagtid, några också på kvällstid, det varierar från vecka till vecka. Där finns både grundläggande vuxenutbildning och grundläggande gymnasial utbildning i varierande ämnen. Var tredje vuxen kommuninvånare har någon gång studerat på komvux, en kortare eller längre tid. Från att på åttiotalet ha varit en av de kommuner i Sverige som hade lägst utbildningsnivå har Gagnefborna höjt sin nivå till något under riksgenomsnittet. Från komvux sida har man lagt ner en hel del energi på den uppsökande verksamheten och dragit sina slutsatser utifrån det.

John Quick och Tomas Hellqvist, utbildningsledare för uppdragsutbildningen, berättar om den externa marknadsföringen. Förutom det mer traditionella som tidningsartiklar och försök med Öppet hus, har man prövat på sponsring och telemarketing. Sponsringen kan t.ex. bestå i att man bekostar hästtäckan till ridklubben mot att man får ha komvux namn väl synligt på täckena. Telemarketing har man använt en gång hittills, då en person engagerades för att ringa upp samtliga som gått ut tvåårigt gymnasium och erbjuda dem ett tredje år.

Något som slagit mycket väl ut är annonserna i lokalbladen – annonsblad, ishockeyklubbens tidning m.fl. Tomas Hellqvist, som läst informationsteknik tidigare, är den som gör texter och layout:

– För det första gäller det att få folk att verkligen läsa annonserna, att skapa uppmärksamhet. Se´n gäller det att få dem att ta kontakt med oss, säger han.

De annonserar nästan aldrig i dagstidningarna. Det är annonsbladen och klubbtidningarna som ligger kvar länge hemma på köksbordet och verkligen blir lästa.

” Jag vill ha en egen måne!” kan det t.ex. stå, illustrerat av en streckgubbe som kommer släpande på en jättemånskära. ”Tyvärr. Där

går gränsen. Däremot kan vi ge dig en stabil grund, ett gott självförtroende och en kikare där du kan se in i din framtid,” fortsätter texten och spinner sedan vidare med mycket kort information om den eller de aktuella kurserna. Allt avslutas alltid med ”Hör av dig till...” och så förnamnen på de fem som arbetar med den uppsökande verksamheten, från rektor till kanslist, och direktnummer. Man tar alltid med namnen på alla som sitter på expeditionen, alltid är det någon som känner någon, och då är chansen större att folk hör av sig. Det hör till fördelarna på en liten ort. Däremot är allt som luktar byråkrati tabu i de här annonserna:

– Vi tar aldrig med formaliteter om förkunskapskrav och sån ’t, utom vid mycket riktad annonsering. Och vi försöker undvika allt om ”rekvirera ansökningsblankett” osv. Vi skriver bara ”hör av dig före det och det datumet”, berättar Tomas Hellqvist, som tycker det är väldigt roligt att få praktisera sina kunskaper i informationsteknik så här praktiskt och konkret.

Det gäller att hitta en öppning på annonsen som folk tittar till på. ”Ledig men rastlös? – Kanske ett alternativ kan vara att läsa på komvux i vår...” eller, i en annons för hockeybladet, ”Har du fått två minuter? Sätt dig på bänken. Fundera på framtiden. Kanske komvux i Gagnef kan hjälpa dig nå målet...” Allt illustrerat av enkla teckningar, lätta att snabbt ta till sig.

Störst uppmärksamhet väckte den annons som mitt i debatten om stationens vara eller inte vara löd: ”Sista tåget går i Mockfjärd! Du som har en tvåårig gymnasielinje – ta chansen, hoppa på och läs tredje året på komvux i vår!” Det var många som ringde och trodde att stationen skulle läggas ner. I stället fick de utbildningsinformation.

Mest gensvar tycker man sig få på annonser som börjar med enkla fråge-påståenden som t.ex. att man kan bli självsäker. Största floppen var en annons med klippkupong – tog folk med sig kupongen till Mockfjärdsskolan kunde de få gratis lunch i skolmatsalen mot att komvux fick informera. Det gick inte alls bra.

– Vi kör konsekvent så här, och det ringer mycket folk i förhållande till kommunstorleken och vill boka in sig för samtal, säger Tomas Hellqvist.

För det är det som är tanken, att annonsläsarna när de väl lyft luren ska gå med på ett sammanträffande. Vid det personliga samtalet med någon från komvux lägger man sedan upp en individuell studieplan för just den människan, och går igenom vad som gäller – studietakt, hemuppgifter m.m. I bästa fall kan den nya vuxenstuderanden få ett schema redan då, och sedan gå i gång.

Det finns en intern marknadsföring också som är betydelsefull, påpekar John Quick. Det är sådant som att personalen har egna arbetsplatser och datorer, får gensvar på sina idéer, bra fortbildning och sist men inte minst är stolta över sin verksamhet och gärna sticker sitt visitkort i handen på presumtiva elever de möter på ”byn”.

Eva-Lisa Rogström, speciallärare som arbetar med grundutbildning för vuxna, berättar om hur man arbetar med rekryteringen dit i Gagnefs kommun. Det är en grupp människor som är betydligt svårare att nå än de som kan tänkas behöva gymnasial utbildning, eftersom det fortfarande är skambelagt för en vuxen människa att inte kunna läsa och skriva ordentligt. Inte så få i den här gruppen har också ett handikapp av något slag, till exempel dyslexi.

Tidigare har man bl.a. prövat att fånga upp unga kvinnor via barnavårdscentralen och att gå ut på industrierna och informera under kafferasterna. Bättre resultat har det gett att samarbeta med företags-sköterskan på en större industri, eftersom datoriseringen av jobben gör läs- och skrivsvårigheter tydliga. En del går till sköterskan och klagar över värk i en axel t.ex. och tillsammans kan man reda ut var problemet egentligen ligger och erbjuda den utbildning som fattas.

Nu är Eva-Lisa med i en s.k. resursgrupp som började arbeta i höstas och håller på att utvärderas just nu. I resursgruppen ingår förutom komvuxrepresentanten också tre personer från grundskolan – en sfi-lärare, en mattelärare och en specialpedagog. Dessutom finns en person med från arbetsförmedlingen, och han sitter också på försäkringskassan en dag i veckan. Försäkringskassan har dessutom särskild telefontid varje vecka hos både specialpedagog och komvux. Gruppen konfererar en gång i veckan och har säkert fångat upp ett tiotal elever hittills via det här samarbetet, tror Eva-Lisa Rogström. De människor man tror skulle ha nytta av att gå på komvux erbjuds en kontakt. Specialpedagogen gör utredningsarbetet, sedan tar komvux vid. Det är viktigt att första mötet med vuxenutbildningen inte blir något testtillfälle. Många oroar sig också för att de inte ska orka med studietakten, och därför ska man försöka få Grundutbildningen förlängd med en fjärde termin.

Öppet hus i Mockfjärdsskolan har inte fungerat så bra när det gäller att nå den här gruppen, delvis därför att skolan fortfarande är så belastande för många. Vem vill gå tillbaka till ett ställe där man påminns om sina begränsningar?

– Men det finns ett kafé ”Slink in” i Mockfjärd som drivs av kyrkan och som drogs igång när Boro lades ner och många blev arbetslösa och

behövde en träffpunkt, berättar Eva-Lisa Rogström. ”Slink in” har redan hunnit bli en naturlig samlingspunkt och till hösten vill komvux börja samarbeta med kyrkan och ha en representant där en gång i veckan som kan berätta om vilka möjligheter som finns.

En annan svårnådd grupp som man lyckats nå det senaste året är människor med långvarig psykisk sjukdom, framförallt schizofreni. Det har man gjort inom ramen för Prisma-projektet, ett projekt för rehabilitering av psykiskt långtidssjuka som Dalarnas landsting driver i Gagnef just nu. Med hjälp av en projektanställd arbetsterapeut har den s.k. ”Onsdagsklubben” successivt slussats över till komvux lokaler, där också Eva-Lisa Rogström och en personal från arbetsförmedlingen deltar. Så småningom har gruppdeltagarna börjat pröva på att använda datorer enligt en amerikansk modell, The Learning Center, som slagit mycket väl ut i både Brooklyn och i Gagnef. Det verkar som om den här gruppen människor som annars förhåller sig ganska undvikande till det som gäller undervisning blir motiverade när de får kombinera undervisningen med övningar på dator:

– Två eller tre av dem ska gå en särskild kurs i höst i svenska, data och matte. Det ska bli en bro över till en redan etablerad kurs senare, berättar Eva-Lisa Rogström, som hoppas att någon av de här personerna så småningom kan bli kontaktman för de andra när det gäller utbildningen. Det skulle ge mycket. Till rekryteringen hör också sådant som service, tillgänglighet och kvalitet på undervisningen menar Gagnefrektorn John Quick. Service kan t.ex. vara att hjälpa till att fylla i ansökningsblanketter:

– Jag tror inte att det är att skämma bort dem, utan att hjälpa till att ta bort oväsentligheter. De människor som tar kontakt med komvux ska få litet mer tillbaka än de väntar sig. Tillgänglighet kan vara att ge undervisning även på kvällstid eller t.o.m. på helger ibland, om det passar eleverna bättre. Koncentrationsläsning är en annan bra sak. För en vuxen studieovan kan ett år eller tre terminer kännas som en oändlighet att binda upp sig för – då är det skönt med klart avgränsade uppdelningar. Det kan vara en fördel också i de fall eleven skulle ändra sig, alltid är det något eller några avsnitt som är avslutade. För visst blir det avhopp ibland. Inte minst när a-kassan sänktes, då minskade elevantalet med 30 procent. Ekonomin under studietiden spelar stor roll.

Att arbeta mer otraditionellt kan också fungera som en sorts rekrytering. Det gör t.ex. Ove Östberg, lärare på grundläggande vuxenutbildningen vid komvux i grannkommunen Leksand. Till hösten tänker han och kollegan Birgitta Dalin klara av all undervisning i alla ämnen på

grundläggande vuxenutbildning själva och integrera ämnen och nivåer mera. Man har redan börjat.

Leksand är en liten kommun och Ove Östberg har all undervisning på ”Gruv” i matte och svenska. Det tycker han är idealiskt – han har överblicken och kan lätt placera in en ny elev på rätt nivå. Och han gör det inte utifrån tester utan utifrån resonemang med eleven. Birgitta Dalin kommer fr.o.m. hösten att undervisa i engelska på enbart grundnivå. Redan nu samarbetar de, två eftermiddagar i veckan har alla Gruv-elever något som kallas ”Mix” på schemat. Inget nytt går igenom då utan var och en väljer själv om man vill jobba med matte, svenska eller engelska och lärarna finns till hands hela tiden. När det gäller icke-kärnämnen som historia, geografi, religion, samhällskunskap osv. har man hittills engagerat ämneslärare till den undervisningen, med klart avgränsade lektioner:

– Men vi når inte alla elever då, bara en tredjedel, eftersom de ämnena inte behövs för att ge poäng, säger Ove Östberg, som är gammal folkskollärare och tycker att det handlar om allmänbildning att känna till även dessa områden. I höst kommer därför de här ämnena att integreras i svenskan, mattematik och engelskan, i projektform.

– Vi kommer inte i alla avseenden att nå upp till de här ämneslärarnas nivå, men vi har andra vinster att hämta, menar Ove Östberg. I vår har man provat med ett par projekt i svenska som tagit sin utgångspunkt i ”Kaffe” respektive ”Brott och straff”. Flera icke-kärnämnen har på det viset blandats in, allt utifrån elevernas önskemål. En del elever är mycket entusiastiska, andra tycker att det är jobbigt att välja själv och ta större ansvar. Ove Östberg har också sedan flera år lagt in en egen kurs i ”Omvärldsorientering” i grundutbildningen.

– Så länge jag jobbat med vuxenutbildningen, sedan 1982, har jag märkt att en hel del vuxna elever har dåligt begrepp om kartor och geografiska lägen. Det hindrar dem mycket, de kan inte vara med i resonemangen om det som händer. De vet inte i vilken världsdel Zaire ligger.

Därför kör Ove Östberg en kurs i ”Omvärldsorientering” var tredje termin, så alla har chansen att söka till den någon gång under grundutbildningen. Han gallrar eleverna negativt vid intagningen – han tar inte in dem som redan kan det och kan ”sitta där och briljera” utan de som verkligen behöver det. Sedan tar man med sig kartor och kompass och går upp på ett berg och jämför kartan med verkligheten. Dalälven – var kommer den ifrån? Ja, det har de inte tänkt på. Och vart tar den

vägen? Man börjar lokalt och vidgar sedan sina vyer – vad innebär östkusten respektive västkusten osv. Ove Östberg ordnar en liknande kurs i religion för dem som vill:

– Den här flexibiliteten och lokala variationen tycker vi att vi kan tillåta oss på grundutbildningen. Det ska vi inte fråga i Stockholm, om vi får köra.

#### LÄSTIPS

Brief, Robert Ed. D. *Personal Computers in Psychiatric Rehabilitation: A New Approach to Skills Training*. Hospital and Community Psychiatry, No 3 Vol. 45 1994.



# Ett kunskapslyft för övertaliga

## Om ett utbildningsprogram för Volvoarbetare

*Margareta Carlén & Urban Herlitz*

Till diskussionen om Kunskapslyftet vill vi bidra med några erfarenheter från en utbildningsinsats vi följt. Exemplet är en uppdragsutbildning för bilbyggare på Volvo som arrangerades under 1993–1994. Att vi valt att ta vår utgångspunkt i den utbildningen beror dels på att många som gick den tillhör just den gruppen som Kunskapslyftet riktar sig mot i första hand – de lågutbildade. Utbildningen var ett arrangemang där lokala aktörer samverkade, helt i linje med de satsningar som Kunskapslyftskommittén förordar. Ytterligare en beröringspunkt är att den utbildning vi här skall beskriva riktade sig till människor som just då hade en osäker ställning på arbetsmarknaden.

Vi har medvetet valt att lyfta fram kritiska punkter när vi beskriver utbildningen, vilket kan uppfattas som orättvist. Men vi tror att det är framför allt dessa som kan tillföra något inför det stora kunskapslyftet.

Men vi tar vårt avstamp i en annan fråga, som också präglar Kunskapslyftet. Vad kommer det sig att man så ofta förväntar sig att just utbildning skall vara lösningen på problemen med ekonomiskt stillastående och ojämlikhet?

### Utbildning, ekonomisk tillväxt och jämlikhet

”Utbildning spelar en central roll för att stimulera den ekonomiska tillväxten”. Så står det i kommittédirektiven för ett nationellt kunskapslyft för vuxna.<sup>1</sup> Att människornas kunskap och lärande är avgörande för ekonomisk utveckling är inte någon ny tanke. Redan i det samhällsekonomiska tänkandets barndom öppnade Adam Smith på första sidan i sin bok om Nationernas välbefinnande med konstaterandet att ett lands välbefinnande främst är betingat av å ena sidan de arbetandes skicklighet, färdigheter och omdöme och å andra sidan av en hög sysselsättning och först därefter av dess naturförutsättningar.<sup>2</sup>

Hela idén om det samhälleliga framsteget vilar på föreställningen om människornas kollektiva lärande. För att förklara framsteg behövs inga antaganden om den mänskliga rasens utveckling och förädlande. Det är tillräckligt att anta att människor är förmögna att lära av gångna misstag och att kommunicera dessa resultat av sitt lärande till andra människor. Kan detta antagande godtas kommer varje ny generation att komma längre än den föregående. Inte därför att den är mer intelligent utan därför att dess lärande startar från ett bättre utgångsläge.<sup>3</sup>

Men även om man accepterar en sådan allmän formulering om framstegets grund i lärandet är det ändå ett steg till föreställningen om att utbildning gagnar ekonomisk tillväxt. Lärande och erfarenhetsförmedling kan anta många former i både yrkes- och vardagsliv medan de institutionaliserade former av lärande som kallas utbildning kan vara mer eller mindre effektiva och kan associeras med olika slags oavsedda (inlärnings)effekter. Inte heller kan man sätta likhetstecken mellan framsteg och ekonomisk tillväxt. Det finns framsteg som inte visar sig i form av tillväxt lika väl som det finns det som vi uppmäter som ekonomisk växt men som inte direkt kan sägas representera ett framsteg.

Föreställningen om utbildningens roll för den industriella omvandlingen i Sverige hade nästan common-sense-karaktär i det sena 60-talets ekonomisk-historiska föreställningsvärld. Det var en vanlig föreställning att Sverige under mycket kort tid hade rest sig från att ha varit ett av de fattigaste länderna i Europa till att bli ett av de rikaste och det tack vare tre faktorer:

1. de svenska råvarorna,
2. de svenska snilleindustrierna såsom t.ex. AGA, LM Eriksson och SKF,
3. den svenska folkskolan vilken försåg industrin med arbetare som kunde läsa, räkna och skriva.<sup>4</sup>

Sambandet mellan utbildningsreformerna och den långsiktiga ekonomiska tillväxten under efterkrigstiden fick tidigt ett kraftfullt stöd i en numera nästan glömd studie av den ungerske ekonomen Ference Janossy.<sup>5</sup> Han menade att den kraftigt förlängda utbildningen av arbetskraften var en av de viktigaste källorna till den ekonomiska tillväxten. Dess effekt var också varaktig då det var grundutbildningen som var viktig. Det tar lång tid innan nya högutbildade generationer fullt ut ersatt gamla lågutbildade. Arbetskraften präglades av sin grundutbildning vilken satte gränser och ramar för framtida inläring. På så vis kunde samma

utgångspunkter senare användas för att förklara den avstannande ekonomiska tillväxten med att effekterna av den förlängda utbildningen ebbat ut.<sup>6</sup> Medan Janossy och Brody betonar utbildningens betydelse för rekordåren har de ändå en villkorlig syn på det generella sambandet mellan utbildning och ekonomisk tillväxt. Då grundutbildningen är deras utgångspunkt sätter den också gränser för människors möjligheter att lära.

Betydligt större genomslag fick den s.k. humankapital-teorin vilken ingick i ett mycket mer entydigt utvecklingsoptimistiskt teorisammanhang. Dess enkla länkar mellan utbildning och ekonomisk avkastning förutsätter dock ett cirkelresonemang: Utbildningens nivå mäts genom sin avkastning. Humankapitalteorin kan förleda oss att förenkla sambandet. Det förefaller oss därför problematiskt att närmare precisera hur utbildning bidrar till ekonomisk tillväxt och under vilka omständigheter. Farhågorna för att samhällets ökade utbildningskrav på medborgarna får negativa konsekvenser för jämlikhet och demokrati har också då och då ventilerats i de senaste decenniernas samhällsdebatt. Mest spektakulärt formulerades det kanske i den engelske sociologen Michael Youngs nu snart 40 år gamla framtidsprofetia. För honom var den stora paradoxen att ju närmare samhället kom idealet om lika möjligheter, desto lägre klingade anspråken på lika fördelning av välfärd. Rationellt urval garanterade hög status åt dem som hade hög intelligens, bäst utbildning och presterade mest medan skyddsneten för alla andra fick ett allt sämre försvar av de styrande och vittrade sönder. Den härskande klassen var den välutbildade, ”meritokratin”, och dess välde skapade till slut sådana klyftor att det ledde till en folklig resning.<sup>7</sup>

Under senare år har också utbildningars devalverade värde, dvs det förhållande att ett givet arbete kräver högre formell utbildning, på arbetsmarknaden kommit att observeras som källa till växande ojämlikhet. För att inte hamna efter de senare utbildade måste man utbilda sig mer.<sup>8</sup>

Om det är så att utbildningssystemet i sig alstrar ojämlikhet finns det fog att ställa frågan på vilket sätt ytterligare utbildning kan motverka jämlikhet. De senaste tjugo åren har det blivit allt vanligare att beskriva sysselsättningsutvecklingen i samhället som postindustriell där den industriella sysselsättningen kommer att spela en successivt allt mindre roll. Förändringar i det industriella arbetet, till följd av den nya tekniken, blir också ett argument för ökade behov av kvalifikationer. De som inte

”hängar med i utvecklingen” blir arbetsmarknadens stora förlorare. Slagordsmässigt brukar utvecklingen sammanfattas så att det för arbetarna gäller att ”get smarter or get poorer”.<sup>9</sup> I det sammanhanget brukar det lyftas fram att en arbetskraft, brett skolad i ny informations- och kommunikationsteknologi är ett villkor såväl för internationell konkurrenskraft som för en relativt jämn ekonomisk fördelning inom landet. I viss mån är säkert dessa krav reella. Men kan de inte också ingå i en suddig framtidsbeskrivning där en konsekvens av själva retoriken blir att gamla kvalifikationer degraderas? Föreställningen om att vi lever i ett trendbrott där kunskapssamhället ersätter industrisamhället kan diskuteras. Huruvida kunskapen kommer att hållas högre i det samhället vi går mot kommer att avslöjas först i efterhand.

Lika fullt varierar villkoren för att uppnå målen utifrån den givna samhällsutvecklingen mellan olika länder. Det beror bland annat på hur sambandet mellan arbetsmarknadens institutioner och regelsystem verkar och hur de utbildningsmöjligheter som finns för arbetskraften ser ut. I en amerikansk studie har det hävdats att den europeiska välfärdsstatsregimen med en korporativ samverkan mellan fack, företag och stat har större förutsättningar att ge industriarbetarna den breda utbildning och kompetensutveckling som den nya tekniken inom verkstadsindustrin kräver. Där rekommenderas, för amerikanskt vidkommande, lagstiftningsåtgärder för att stärka de arbetandes inflytande över personalutvecklingsprojekt inom företagen samtidigt som det föreslås statliga subventioner för företag som investerar i personalutbildning. Det är alltså det triangulära samarbetet mellan statliga myndigheter, fack och företag som anses eftersträvansvärt utifrån detta perspektiv.<sup>10</sup> Detta korporativa samarbete präglade också det projektet som vi skulle följa, varför dessa frågor blev viktiga för oss när vi kom i kontakt med de åtgärder som blev aktuella när övertalighet uppstod vid Volvo Torslandaverken i Göteborg 1993.<sup>11</sup> Vi kommer här att beskriva Övervintringsprojektet utifrån de olika intressenternas perspektiv. Alltså Volvo, utbildningsförvaltningen, länsarbetsnämnden och, sist men inte minst, de som deltog i utbildningen.

## Övervintringsprojektet ur ett anordnarperspektiv

Våren 1993 lade Volvo ner tillverkningen av 240-serien, en modellserie som närmast blivit klassisk. I tiden sammanföll det med stora personal-

inskränkningar vid Volvo Kalmarverken och nedläggningen av den omdiskuterade Uddevallafabriken. Härigenom ställdes ett stort antal Volvoanställda utan arbetsuppgifter i Göteborg, Uddevalla och Kalmar.

Samtidigt bestämde företagsledningen att ett år senare starta tillverkning av de nya 900- och 800-serierna vid Torslandaverken i Göteborg. Åtskilliga av dem som ställdes utan arbete i Göteborg skulle alltså komma att behövas ett år senare. Vad skulle då den övertaliga personalen göra under tiden? Skulle de varslas om uppsägning eller fanns det några andra alternativ? Genom att Volvo sedan en lång tid haft samarbete med utbildningsförvaltningen i Göteborg fördes diskussioner om olika utbildningsalternativ för personalen. Diskussionerna ledde fram till ett förslag om en utbildningslösning som innebar att de anställda skulle erbjudas en ettårig utbildning i såväl allmänna kärnämnen som specialkurser inriktade mot deras framtida arbetsuppgifter. Deltagarnas anställning skulle kvarstå med full lön. Utbildningen, som fick namnet Övervintringsprojektet, skulle vara individuellt nivåanpassad och leda fram till allmänna skolbetyg. Detta erbjudande riktades till dem som man på Volvo bedömde ha behov av i den framtida produktionen. Övriga övertaliga erbjöds andra kortare utbildningsprogram. Orienterings- och vägledningskurser (OVL) hade redan tidigare använts för att åtgärda övertalighetsproblem. Syftet var då i första hand att deltagarna skulle omplaceras eller sysselsättas utanför Volvo.

Volvos intresse bestod i att kunna behålla personalen och samtidigt utbilda den, framför allt dem som skulle börja jobba i den nya karosfabriken.<sup>12</sup> De med arbetsplats i monteringsfabriken bedömdes inte ha det behovet av en speciellt inriktad utbildning för arbetet varför de huvudsakligen läste kärnämnen. Projektet var också viktigt för Volvo ur PR-synpunkt. Företaget hade under den här tiden vid flera tillfällen varit föremål för «affärer» i massmedia, bland annat Renault-affären och striden om ledarskapsfrågan. Att i det skedet avskeda ett stort antal människor skulle knappast betraktas som god publicitet. Man skall kanske erinra sig tidssammanhanget. Det svenska samhället hade vid denna tid genomlevt en arbetslöshetschock. På mindre än två år hade Sverige utvecklats från ett samhälle med extremt låg arbetslöshet till ett samhälle kännetecknat av massarbetslöshet. Att i Göteborg spåda på den redan rekordhöga arbetslösheten med bortemot 1 000 Volvoarbetare måste ha tett sig som en mardröm för länsarbetsnämnden.

Det var alltså huvudsakligen tre starka aktörer som gjorde att Övervintringsprojektet gick av stapeln. Utbildningsförvaltningen, läns-

arbetsnämnden och Volvo. Därför är det också svårt att karakterisera Övervintringsprojektet på det sätt vi vanligen beskriver vuxenutbildning. Det är vare sig en renodlad arbetsmarknadsutbildning, kommunal vuxenutbildning eller personalutbildning. Däremot har utbildningen inslag av samtliga utbildningsformer. Och på ett sätt skulle projektet kunna beskrivas som en kamp mellan olika aktörer om definitionen av vad utbildningen faktiskt skulle innebära. En skraddarsydd och företagsanpassad utbildning, en arbetsmarknadspolitisk åtgärd, en möjlighet för deltagarna att tillgodoräkna sig betyg från komvux. Eller kanske något helt annat?

Övervintringsprojektet var ett stort projekt. Dess kostnad uppgick totalt till ca 200 miljoner kronor varav Volvo stod för hälften och den andra hälften bekostades av länsarbetsnämnden och trygghetsfonden LO-SAF. Projektet omfattade sammanlagt drygt 1 000 Volvoarbetare och det var ursprungligen upplagt för att ta emot en del också från Uddevallafabriken. Det skulle löpa under ett års tid från våren 1993 till våren 1994. Emellertid ser de verkliga proportionerna ut på ett något annorlunda sätt. Av de ursprungligt övertaliga 1 050 personerna var 250 långtidsfrånvarande och 130 fick jobb i monteringsfabriken. Ändå var det hela 760 personer som skickades till olika utbildningsprogram som i huvudsak anordnades av utbildningsförvaltningen. Alla ingick inte i övervintringsprojektet, dit kom ca 400 personer. Åtskilliga hamnade på de kortare OVL-kurserna. Under projektets gång tillkom ytterligare ca 200 personer från Volvo till OVL-kurser. Hur det gick för alla har vi inte lyckats utröna. Siffrorna ter sig ibland förvillande. Men av de ursprungliga 760 som skickades till olika kurser har senare enligt de uppgifter vi fått 566 återvänt till olika arbeten på Volvo.

Övervintringsprojektets utbildning bestod dels av kärnämneskurser i ordinarie skolämnen, dels i ett antal baskurser i verkstadsteknik, miljö-kunskap, data, arbete i lag m.m. och slutligen inriktningskurser som syftade till att vara direkt yrkesrelaterade till framtida uppgifter. Innehåll och inriktning berodde på var på Volvo de skulle börja arbeta efter utbildningen. De yrkesrelaterade inriktningskurserna utvecklades i samverkan mellan Volvo och lärare på utbildningsförvaltningen. Man kan kanske förvånas över att så pass mycket av utbildningen kom att handla om allmänna ämnen. Men det har bestämda förklaringar. Såvitt vi förstått har det knappast rått någon oenighet om detta. Från Volvos sida fanns det ett positivt intresse för att de allmänna skolämnena skulle ges ett ordentligt utrymme även om det nog var utbildningsförvaltningen och länsarbetsnämnden som var pådrivande för en sådan inriktning.

Till det yttre ter sig följaktligen bilden av Övervintringsprojektet som en ganska lyckad satsning. Den uppfyllde tre till synes angelägna mål. För det första var det en generell inriktad utbildning i kombination med specialisering. För det andra innebar den ett utvecklingssamarbete mellan utbildningsförvaltningen och Volvo vilket bidrog till att göra utbildningen aktuell. För det tredje måste det anses ligga i linje med de politiska intentioner som betonar vikten av att satsa på allmän kompetenshöjning av relativt lågutbildade.

Entusiasmen från de medverkande organisationerna var också påtaglig. För länsarbetsnämnden var vinsten uppenbar i den meningen att den öppna arbetslösheten hölls nere. För utbildningsförvaltningen var projektet värdefullt av flera skäl. För det första fick de gehör för sina ambitioner till generell kompetensutveckling av de arbetslöshetsshotade. För det andra förstärkte de sin egen kompetens på det tekniska utbildningsområdet genom den gemensamma kursutvecklingen tillsammans med personal från Volvo. Dessutom hade komvux i takt med neddragningar gjort sig allt mer beroende av den delen av verksamheten som säljer utbildningar. Övervintringsprojektet blev därmed ett utvecklingsprojekt för den egna organisationen för att öka förmågan att tillhandahålla skräddarsydd utbildning på en växande utbildningsmarknad. Att Övervintringsprojektet var viktigt för de inblandade organisationerna står klart. Frågan är snarast om det kan ses som en otillbörlig subventionering av Volvo och de uppsägningsshotade volvoarbetarna, vilket var en känslig fråga för länsarbetsnämnden. Alltså, hade pengarna kunnat användas annorlunda som skulle stärka näringslivsstruktur och arbetsmarknadsläget i regionen på ett bättre sätt?

De frågor vi kom att ställa under arbetets gång grundar sig i hög grad på de upprepade intervjuer med de studerande som vi utförde och på en del skeenden som kom i dagen under projektets genomförande. När det gäller det senare var det framför allt Volvos agerande i samband med start och avveckling av utbildningsprogrammet som gör att Volvos intentioner med utbildningen inte framstår som helt entydiga. Vid projektets början då utbildningsförvaltningen ville att de studerande skulle genomgå omfattande tester för att nivåplaceras var Volvo inte intresserade av att "låta tiden gå" som man sa. Det överordnade intresset var att de studerande skulle gå direkt från bandet till skolbänken. Då gick våra tankar till E. P. Thompsons 1800-talsstudie och arbetsgivarnas rädsla för disciplinlöshet i händelse av sysslöshet. Under tiden projektet pågick ökade orderingången på Volvo. Volvo kom därmed att behöva de

studerande åtskilliga månader tidigare än beräknat. Situationen var naturligtvis inte problemfri för vare sig de studerande eller för Volvo. Men genom att Volvo mer eller mindre kommenderade tillbaka sina anställda till monteringsfabriken betydde det att Övervintringsprojektet helt enkelt fick avbrytas för 250 av de studerande. Intresset för att fullborda studieprogrammen var då inte tillräckligt starkt för att hindra att projektet i realiteten kom att upphöra för i stort sett alla dem som kom att jobba vid monteringsfabriken.

Konflikten mellan utbildningens och arbetslivets krav kommer med all sannolikhet att bli aktuell i många av de satsningar som Kunskapslyftet utgör. När intentionerna beskrivs i kommittédirektiven lyfter man fram vikten av "att undvika oönskade inläsningseffekter som innebär att lediga platser står tomma i näringslivet medan de som kan fylla dessa vakanser befinner sig i utbildning".<sup>13</sup> Frågan är bara om den lösning frågan fick på Torslandaverken kan betecknas som särskilt lycklig.

## Övervintringsprojektet ur ett deltagarperspektiv

Vi intervjuade 75 stycken av deltagarna vid tre tillfällen. När de just börjat utbildningen, strax innan de avslutade den och när de var tillbaka på Volvo. Vid dessa intervjuer utkristalliserade sig två bilder av projektet.

Den ena bilden av utbildningen känns igen. Det är den bild som präglar samhällsdebatten och som arbetsmarknadens parter tycks eniga om. Att det är viktigt med kompetensutveckling och ett lärande arbete. Utbildning är gott och lösningen på såväl arbetslöshet som ett utarmande arbetsliv. De som beskriver Övervintringsprojektet i de här termerna talar om hur viktigt det var med utbildningen. Den betydde mycket för deras självkänsla, men också för att de fick lära sig en massa som de sedan kunde tillämpa i sina arbeten. Huvuddelen av dem som beskrev Övervintringsprojektet i de här termerna skulle efter utbildningen börja arbeta på karosfabriken.

Men där fanns också de som beskrev utbildningen på ett annat och mer kritiskt sätt. De jobbade huvudsakligen på monteringsfabriken. Deras arbetsuppgifter hade inte förändrats något nämnvärt när de kom tillbaka. Det var få av dem som uppfattade att de kunde tillämpa något av det de lärt sig.

Vi väljer att lyfta fram de mer kritiska bilderna i det här sammanhanget. Det gör vi för att belysa riskerna med den här typen av stora utbildningssatsningar, som med all säkerhet har många beröringspunkter med de som kommer att arrangeras inom ramen för Kunskapslyftet. Så i stället för att texten ska uppfattas som en ensidig kritik av Övervintringsprojektet, skall den snarare ses som ett försök att "stämna i bäcken" inför det stora Kunskapslyftet.

Givetvis var det många som betonade värdet av Övervintringsprojektet genom att lyfta fram allt de lärt sig under tiden. Men det var påfallande många som lyfte fram andra funktioner med utbildningen än den som handlar om kunskap och lärande. Vi tar här fasta på dessa, mer kritiska röster, och låter de utbildningsfunktionerna formuleras av deltagarna själva under rubrikerna som följer.

#### *Utan koppling till (arbets)livet*

Det var många som påpekade att de hade svårt att koppla utbildningen till arbetet eller livet i övrigt. En intervjuperson jämför sin utbildning med en kamrat som åkt i väg till USA som au pair. Både han själv och hon som åkte som au pair flicka hade under en begränsad tid fått tillfälle att se en annan kultur, få miljöombyte och komma ifrån ett tag och göra något annat. Men när tiden var slut och de kom tillbaka, han från utbildningen och hon från USA, så var vardagen på samma sätt som när de lämnat den, och det enda som fanns kvar var ett minne som i och för sig varit angenämt. En annan sa:

*Vi fick väldigt mycket bra kunskap alltså. Mycket som man egentligen skulle kunna använda. Men nu får man ju inte glömma att vi står alltså vid bandet och jobbar och man får liksom inte användning för allt det vi lärde oss här. Inte när jag jobbar på bandet i alla fall. Skulle jag jobba på kontoret kanske, då skulle jag få användning utav det.*

När vi vid sista intervjutillfället frågade om vad de haft för nytta av utbildningen, var det många av intervjupersonerna som blev närmast raljerande. En säger t.ex. att den enda nyttan han möjligen haft är att han blivit något bättre på Jeopardy.

Flera tyckte att det var svårt att förstå hur den utbildning skulle se ut som skulle vara relaterad till deras arbete:

*Montera bilar på ett löpande band, det lär man sig inte i nå'n skolbänk.*

En anledning till att de hade svårt att se att utbildningen skulle ge dem något vad gäller livet utanför Volvo var att de blivit lovade att få betyg motsvarande komvux. Men eftersom många tvingades avbryta utbildningen i förtid för att gå tillbaka till arbetet innebar det dubbla besvikelser. De fick inte de betyg som de blivit lovade, och många såg det också som bevis på att Volvo egentligen inte brydde sig om vad de lärt sig.<sup>14</sup>

*Jag tror att de skiter i det vi har läst här. Det har varit mycket snack om det här, då att det är jättebra, när ni kommer till Volvo så kan ni sköta en massa grejer. De kommer att använda er hur mycket som helst. Det är så mycket skitsnack, så det liknar inte något. Vi är ju bara arbetskraft. Det spelar ingen roll vad vi har läst, om vi gjort någonting. När vi kommer tillbaka; "där är de som ska montera höger bakdäck". Det är ju så. Så att det hjälper inte mig någonting tror jag.*

#### **Att sortera människor**

En del lyfter också fram utbildningens sorteringsfunktion. I samband med Övervintringsprojektet skedde en ombyggnad av fabriken. Flera slutade och det blev en turbulens och omflyttning av personal på Torslandaverken.

*I och med att det här är en förflyttning av folk så behöver de inte gå efter anställningstid och sådana grejer. Utan det är bara att flytta folk de väljer ut.*

#### **För att fylla tid/tidsfördriv, förvaring**

I samband med produktionsomläggningar eller tillfälliga produktionssvackor beskrivs utbildning som något att fylla tiden med. I väntan på att den "riktiga" verksamheten kommer i gång.

*Det är klart vi skulle lära oss under den tiden. Det skulle vi. Men jag tror det var ett tidsfördriv. Bara för det att Volvo ville ha kvar de gubbarna som gick här. I stället för att bara köra ut dem i samhället va, och säga till dem att: Kom tillbaks om ett år! Då kanske de hade blivit av med en massa bra killar och tjejer som inte hade kommit tillbaka va. Gick man då hemma tio månader utan lön, då kanske man sökte sig någon annanstans. Så jag tror det, att det var ett sätt att hålla folk kvar.*

*[Så det var det som projektet betydde för Volvo då?]*

*Ja, för det var ingen som sa till oss att du måste kunna det här och det här om du ska ha det här jobbet. Så var det ingen som sa.*

### *Placera hopplösa personer*

En intervjuperson berättar om en arbetsledare som han och hans arbetskamrater var missbelåtna med. Efter många om och men så lyckades de med att bli av med honom, och få en annan. På frågan vad som hände med den gamla arbetsledaren svarade han lite föraktfullt:

*– Honom satte de väl på en utbildning.*

### *Skruva upp förväntningar som inte infrias*

För vissa bidrog utbildningen till att de började hoppas på att deras arbetssituation skulle förbättras. En del säger att de också kände sig lurade efter utbildningen.

*Jag vet inte om man kanske hade för stora förväntningar när man kom tillbaka då. Allting var nytt och det var så här... det skulle bli så bra allting. Man trodde ju på det här med utbildningen då. Att man skulle jobba med lite sådana grejer då. Men det har inte skett något. Man gör precis samma arbete. Man säger att det ska komma så småningom. Det tar så lång tid och det är bara strul och... Jag har tröttnat lite.*

### *Oro – kris*

För många har utbildning blivit något som hör i hop med kris. När det börjar talas om utbildning blir det därför ett tecken på att allt inte är som det ska. Situationen blir osäker för alla när det blir aktuellt med utbildning. Och för en del av de som blev uttagna till Övervintringsprojektet så ledde det till en oro av att hamna på utsidan, utanför grindarna på Volvo.

*Man kan ju inte vara säker när man hamnat på utsidan. Man kanske inte kommer in igen och det gör mig fruktansvärt besviken.*

Den här oron påverkade naturligtvis hur många såg på utbildningen de gick. På frågan om vad Övervintringsprojektet betytt svarade en intervjuperson så här:

*Oro! För man har inte vetat om man får tillbaka sitt jobb. Därför har jag liksom inte kunnat slappna av och vara positiv till den här kursen. Tack vare att man liksom inte har vetat om man får komma tillbaka över huvud taget.*

Utbildning blir något som kommer att höra samman med kris och hot. Hot om arbetslöshet. Det här kom upp vid olika tillfällen i intervjuerna.

På frågan om vilken roll utbildningen haft när det gäller att påverka arbetet svarar en:

*Vi har väl blivit mer krismedvetna allihopa.*

Ett svar som närmast kan betraktas som karaktären av "goddag yxskaff", men som ändå speglar den känsla som många hade under tiden de gick i utbildningen.

Men de kritiska rösterna lyfte inte bara fram andra funktioner med utbildningen, utan de ställde också frågan om vem utbildning är till för.

## Utbildning för vem?

I kommittédirektiven för kunskapslyftet står:

*"Vuxenutbildningen skall svara mot mycket skilda behov och erbjudas på de studerandes villkor".<sup>15</sup>*

Att en utbildning skall ske på de studerandes villkor torde vara en självklarhet för att en utbildningssatsning ska bli lyckad oavsett vem den riktar sig mot. Kanske är det kravet extra svårt att uppfylla när det gäller utbildning som riktar sig mot den grupp som Kunskapslyftet avser. Det är människor som ofta har en dålig erfarenhet från tidigare skolgång, och kanske ser sin egen utbildningskarriär som ett enda stort misslyckande. Att då ordna en utbildning på de studerandes villkor ställer naturligtvis stora krav på utbildningsarrangören.

Den absolut vanligaste kritiken av Övervintringsprojektet som deltagarna framförde var den att de inte kunde styra utbildningen. De var missbelåtna med att de aldrig blev tillfrågade om vad de ville lära sig:

*Det var ingen som lyssnade på vad vi ville med utbildningen.*

Otaliga gånger när vi frågade om vad Övervintringsprojektet betytt för *dem själva* kom de helt automatiskt in på vad det betytt för Volvo. Det var som om det inte ingick i deras förståelse av utbildningen att den kunde vara bra för dem. Eller det verkade så främmande för många att relatera utbildningen till sina egna behov. Den frågan som är elementär och som de flesta ställer sig när de börjar en utbildning nämligen: Varför går jag den här utbildningen och vad ska den leda till?, den frågan hängde i luften och den fick Volvoarbetarna aldrig tillfälle att ställa

själva. Vår förhoppning är att de som blir föremål för Kunskapslyftet får tillfälle att ställa den.

## Föremål för Kunskapslyft

Det är de lågutbildade som i första hand ska erbjudas utbildning inom ramen för kunskapslyftet. En grupp som ofta fokuseras i den vuxenpedagogiska forskningen. Deras negativa utbildningssyn har bland annat beskrivits av Larsson m.fl.<sup>16</sup> som instrumentell eller snäv:

*Korttidsutbildade saknar utbildning, därför får de arbeten som inte kräver en yrkeskunskap. Arbetena är därför ofta sådana, att någon kunskap inte kan vinnas ur dessa och inte heller något behov av kunskap. Då de korttidsutbildade har en snäv och instrumentell syn på utbildning anser de sig inte behöva yrkesutbildning om inte arbetet kräver det.<sup>17</sup>*

Det här beskrivs som “den onda cirkeln”. Den låter sig brytas genom att antingen förändra arbetsituationen, så att den kräver utbildning av instrumentella skäl eller att de lågutbildade bereds plats i utbildning eftersom utbildning i sig förmår bryta den onda cirkeln.

Ett syfte med Kunskapslyftet skulle kunna beskrivas som att förmå bryta den onda cirkeln och “ge individerna de kunskapsmässiga och andra nödvändiga förutsättningar de behöver för att kunna delta i det livslånga lärandet”.<sup>18</sup> Utifrån de beskrivningar av utbildning som vi här valt att lyfta fram blir det knappast fruktbart att beskriva deltagarnas utbildningssyn som snäv eller instrumentell. Det är också svårt att föreställa sig vilka onda cirklar som skulle brytas upp tack vare utbildningen. Kanske är det så att människor får den utbildningssyn som utbildningen förtjänar?

Den fråga som det finns anledning att ställa är vilken syn på utbildning som genereras när människor i så hög utsträckning lyfter fram andra funktioner än den att utbildning ska generera kunskap. Hur påverkar det deras vilja till “det livslånga lärandet”? Och är det konstigt att de är negativa när de inte uppfattar utbildning som något som är kopplat till deras egna intressen?

Utan att göra några generaliseringar eller påstå att den bild vi här valt att belysa är dominerande så vill vi ändå hävda att den här beskrivningen är viktig att lyfta fram. Vad händer med det, så omtalade, kunskaps-

samhället om utbildningens syfte mer och mer kommer att förknippas med oro och kris i stället för att uppfattas som ett medel för kunskapsutveckling?

Våra erfarenheter av Volvundersökningen gör att vi vill betona till synes självklara krav som måste ställas på utbildningsprogram för vuxna men som tenderar att falla bort när företag och institutioners intressen dominerar och inte nödvändigtvis sammanfaller med deltagarnas.

Det borde vara självklart att vuxna människor ska ha rätt att välja sin utbildning utifrån egna erfarenheter, intressen och önskemål. Det torde vara viktigt för motivationen. När det gäller uppdragsutbildning, då flera aktörer är inblandade, måste det också vara viktigt att syften och mål klargörs med ett utbildningsprogram, för att den inte skall leda till besvikelser såväl hos utbildningsdeltagarna som beställare och utförare. Det här är kanske inte så enkelt som det låter. Det handlar inte bara om informationens tydlighet utan lika mycket om att den går fram och är trovärdig.

Utbildning under hot är nog alltid problematisk då den kommer att associeras med annat än lärande vilket våra exempel ovan visar<sup>19</sup>. Följderna av detta kan knappast bedömas som annat än negativa. Ett ”kunskapslyft” som inte beaktar dessa synpunkter befarar vi ha stor risk att missa målet.

## NOTER

<sup>1</sup> Dir. 1995:67

<sup>2</sup> Smith, A., *Wealth of nations*, vol 1, s. 1.

<sup>3</sup> Pasinetti, L.L., *Structural change and economic growth*, s. 22.

<sup>4</sup> En annan beskrivning av motiven till folkskolans framväxt är att den ersatte kykans roll att ge massorna en ”social fostran”. Rappe, E, *Från katekes till social fostran*. Häftet för kritiska studier nr 5–6 1973.

<sup>5</sup> Janossy F. (1968) *Das Ende der Wirtschaftswunder*.

<sup>6</sup> Brody, A. (1985) *Slowdown: Global economic maladies*, London.

- <sup>7</sup> Young, M. (1965) *Intelligentian som överklass*. Stockholm.
- <sup>8</sup> Bluestone, B., The inequality express, *The American prospect*, no 20 (winter 1995), s. 81–93.
- <sup>9</sup> Freeman, C./Soete, L., *Work for all or mass unemployment*.
- <sup>10</sup> Wever/Berg, Human resource development in the US and Germany, *International contributions to labour studies* 3 (1993).
- <sup>11</sup> Carlén, M./Herlitz, U., I väntan på nästa modell. En studie av Övervintringsprojektet för Volvoanställda vid Torslandaverken, Göteborg 1996.
- <sup>12</sup> Det som under 70- och 80-talen kom att kallas labour-hoarding dvs det förhållandet att industriföretag under lågkonjunkturer försöker behålla delar av arbetarna i väntan på bättre tider då det är förenat med stora kostnader att skaffa ny arbetskraft har ibland associerats med att företagen värnar om arbetarnas kvalifikationer. Detta är nu ingen ny företeelse i svensk ekonomisk historia. Redan under den s.k. bomullshungern under det amerikanska inbördeskriget då de svenska bomullsspinnerierna stod stilla p.g.a. råbomullsbrist var det många spinnerier som lät sina spinnerskor gå kvar – till starkt reducerad lön – och städa, laga och reparera i fabriken just för att de inte ville bli av med sina spinnerskor. (Se T Gårdlund, *Industrialismens samhälle*, 1942, s. 362) I regel har vi associerat det med Edward Thompsons studier och förklarat det med att spinnerskor som tog jobb som piga fick sin industriella arbetsmoral fördärvad (E. P. Thompson, *Herremakt och folklig kultur*. Stockholm 1983)
- <sup>13</sup> Dir. 1995:67.
- <sup>14</sup> Här blir det tydligt att den flexibilitet i utbildningen som efterfrågas i Kunskapslyftets kommittédirektiv om att undvika oönskade “inläsnings-efekter” av dem som går utbildningen står i strid med deltagarnas och utbildningsarrangörens krav om kontinuitet och planering av utbildning.
- <sup>15</sup> Dir. 1995:67.
- <sup>16</sup> Larsson, S m.fl.: *Arbetsupplevelse och utbildningssyn hos icke facklärd*.
- <sup>17</sup> Larsson, S m.fl.: 1988.
- <sup>18</sup> En strategi för kunskapslyft och livslångt lärande. SOU 1996:27. s. 10
- <sup>19</sup> jämför användandet av termen ”kriminalvård” där vård kommer att uppfattas som straff av “vårdtagaren”.



# SSVH i samverkan med skogsindustrin – distansutbildning för lågutbildade

*Margareta Sundberg & Carl-Öije Segerlund*

Sedan augusti 1996 genomför Statens skola för vuxna i Härnösand (SSVH) ett projekt tillsammans med skogsindustrin, vilket huvudsakligen finansieras av Stiftelsen för Kunskap- och Kompetensutveckling (KK-stiftelsen). Investeringar i teknisk utrustning bekostas av deltagande företag.

Här nedan beskrivs projektets idé och upplägg samt hittills gjorda erfarenheter. Utifrån detta ges avslutningsvis några mer generella synpunkter på distansutbildningens möjligheter i företagens interna kompetenshöjning.

## Bakgrund

Med skogsindustrins tekniska och organisatoriska utveckling och alltmer decentraliserade arbetsformer ökar kraven på såväl ansvar och kreativitet som bredd- och spetskompetens. Medarbetarkompetens är en mycket viktig förutsättning för det totala kvalitetsarbetet. Anpassning till den teknologiska utvecklingsprocessen är liksom förståelse för det alltmer betydelsefulla miljöarbetet viktiga motiv. Den fort- och vidareutbildning som i dag bedrivs i branschen förutsätter i huvudsak att de anställda har en gymnasial utbildning. Brister i baskunskaper medför svårigheter för dem att tillgodogöra sig vidareutbildning och därmed kompetenshöjande åtgärder. Många inom skogsindustrin, vilka i dag ansvarar för kvalificerad datorstödd övervakning av tillverkningsprocesser, har endast grundskoleutbildning.

”En lärande organisation” och ”Livslångt lärande” är redan begrepp som omfattas av de flesta företagsledare och fackliga organisationer. Problemet är att organisera utbildnings- och utvecklingsinsatserna så, att de tillsammans med en omfattande motivationsprocess skapar förutsättning för detta lärande i direkt anslutning till och som en naturlig del

av arbetsinnehållet. För detta krävs nya studieformer som bland annat innebär distansutbildning med hjälp av modern informationsteknik.

Idén till det projekt som beskrivs föddes redan i slutet av 1980-talet, då SSVH anordnade en utbildning i ”Drift och underhåll” för skiftgående personal i Husumfabriken (MoDo). Medarrangör var Skogsindustrins Utbildning AB i Markaryd. Resultatet blev lyckat och kursdeltagarnas vilja att fortsätta studera väcktes. Många av kursdeltagarna upptäckte då också att de skulle ha klarat kursen med betydligt bättre resultat, om de haft bättre grundkunskaper.

Skiftgående personal borde alltså erbjudas möjlighet att studera kärnämnen för att de därmed bättre skulle kunna tillgodogöra sig framtida vidareutbildning och fortbildning. Svårigheten för denna kategori att studera traditionellt var – och är fortfarande – framför allt att de på grund av sin arbetstid utestängs från studieformer med schemalagd återkommande lärarledd undervisning. Detta tillsammans med det faktum att SSVH alltsedan början av 1960-talet arbetat med distansutbildning ledde till att projektet utformades så att utbildningen skulle vara tillgänglig för den studerande och anpassad efter individens behov och kunskapsnivå.

## Projektmål och projektidé

Projektets övergripande mål är att utforma och utvärdera IT-pedagogiska arbetssätt och arbetsformer för utbildning av skiftgående personal inom processindustrin via distansutbildning. I målet ingår att ge deltagarna kunskaper på gymnasienivå i ett antal allmänna ämnen, i första hand matematik, kemi, fysik, engelska och svenska. Det gäller A-kursnivå i samtliga kärnämnen.

I projektet ingår tretton pappers- och pappersmassebruk i Sverige. Bruken är geografiskt spridda från Husum (MoDo Paper AB) i norr till Nättraby (SCA Hygiene Paper AB) i söder och är representativa för branschen beträffande kapacitet och antal anställda. Tio till femton deltagare per ämne och arbetsplats ges tillfälle att inom projektets ram delta i utbildningen. Kursdeltagarna nivåplaceras ämnesvis med hjälp av tester. Samtliga deltagare studerar på sin fritid.

För att nå målet om en i tid tillgänglig utbildning anpassad efter individens behov och kunskapsnivå kan användande av teknik vara ett sätt. Med teknik avses här dator och hjälpmedel till denna, video- och

telefonkonferenser m.m. För SSVH:s del är denna studieform en utveckling av den studieform som skolan använt i sin distansutbildning. SSVH har under senare år utvecklat studieformer baserade på datorkommunikation.

I samband med kursstart ges kursdeltagarna en grundläggande kurs i datoranvändning med huvudsaklig inriktning på kommunikation. Det är då viktigt att markera att uppbyggnaden av grundkompetens i datoranvändning inte är något som kan ske enbart via en eller flera korta kurser utan är en process som med nödvändighet måste få ta en viss tid. Individernas olika livssituationer omöjliggör alltför lång bortavaro från arbete och familj. Skiftgående personal har dessutom sådana arbetstider att "traditionell utbildning" vid bestämda tidpunkter varje vecka är omöjlig.

För att realisera största möjliga inläring på arbetsplats eller bostadsort sker större delen av inläringen med hjälp av ny teknik i kombination med handledning. Därmed ger vi lärarrollen en ny innebörd. Med hjälp av teknik och "lärcentrum" kan också inläring och studieinsatser ske med stort tidsberoende. Tekniken är framför allt avsedd för kommunikation mellan kursdeltagare och handledare mellan de återkommande träffarna. Dessa träffar sker – förutom en första personlig kontakt på arbetsplatsen mellan kursdeltagare och lärare – med hjälp av videokonferensuppkopplingar.

Projektet leds av en styrgrupp som består av representanter för Skogsindustrins Utbildning AB i Markaryd, SSVH, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet och arbetsgivareorganisationen ARBIO.

## Förutsättningar för en bra distansutbildning

Eftersom användning av ny teknik är ett av projektmålen, är det intressant att det finns olika tekniklösningar inom projektets ram. De flesta bruk har byggt upp lärcentra där kursdeltagarna har tillgång till datorer, videokonferensutrustning, fax osv. Men på något bruk har man inte byggt upp ett lärcentrum utan i stället sett till att de studerande har dator i hemmet. På flera ställen kan kursdeltagarna också studera från sin arbetsplats i manöverrummen vid exempelvis låg arbetsbelastning. Företaget har då installerat särskilda utbildningsdatorer för detta ändamål.

### *Lärcentrum*

Teknik och tekniklösningar spelar vid sidan av arbetssätt och arbetsformer en betydelsfull roll i distansutbildning överhuvudtaget och speciellt i detta projekt. Pappers- och pappersmassebruken är ansvariga för anskaffningen av nödvändig utrustning, dvs. videokonferensutrustning, multimedieförsedda datorer, fax och telefon samt internetabonnemang med bl.a. First Class. Beslutet att lägga ansvaret för anskaffning av teknik på företagen grundar sig på tanken att det bör vara företagets uppgift att skapa de yttre förutsättningarna för en positiv attityd till livslångt lärande hos sina anställda. Av den anledningen har därför företagen tillsammans med SSVH skapat ett "lärcentrum" där utrustningen placerats.

Många talar i dag om lärcentrum och tillmäter dem med rätta stor betydelse i det nationella kunskapslyftet. Genom att bygga upp lärcentra ökar tillgängligheten för vuxna att genom modern teknik få tillgång till utbildning. Det är särskilt viktigt för alla som idag står utanför arbetsmarknaden. Men även för dem som har arbete och då i synnerhet för dem som genom oregelbundna arbetstider har svårt att hitta passande utbildningsformer utgör närheten till ett lärcentrum en ny och stimulerande möjlighet.

SSVH har sett stora fördelar med att inreda ett lärcentrum på ett trivsamt och studiemotiverande sätt, med en miljö som passar så många som möjligt. Geografiskt har vi i detta projekt försökt lägga lärcentret i direkt anslutning till fabriksområdet, så att de anställda har tillgång till lokal, utrustning och övriga läromedel i princip dygnet runt. Eftersom deltagarna studerar på sin fritid, är det ett ytterligare argument för att lärcentret bör lokaliseras så nära arbetsplatsen som möjligt, så att den anställde kan gå dit på väg till eller från sitt arbete.

Elva av tretton bruk har iordningsställt lärcentra som uppfyller dessa krav. Det har dock inte varit helt lätt att engagera företagen i att tänka på den inre miljön, det vill säga betydelsen av att ge rummen en varm och avkopplande färg, passande gardiner, ändamålsenliga möbler och kanske till och med en kaffeautomat i närheten m.m. Det kan tyckas trivialt att påpeka detta, men det finns klara belägg för att motivation och resultat höjs i en trivsam miljö. Det är alltför lätt att invagga sig i tron att "nu har vi ordnat det bra – med datorer och allting" och därmed nått målet att skapa ett lärcentrum. Så enkelt är det inte!

Hur var det då med det tolfte bruket? Där har man valt att utnyttja ett i kommunen redan befintligt lärcentrum, som ligger på gångavstånd från

fabriken och därmed uppfyller kravet på lättillgänglighet. Där har man också funnit en miljö som stimulerar till lärande. Ytterligare en fördel med att använda ett redan etablerat lärcentrum är att man därigenom får tillgång till kunnig och serviceinriktad personal.

#### *Hemmet och arbetsplatsen*

Ett av bruken hade sedan tidigare låtit sina anställda hyra datorer för studier i hemmet. Denna lösning utnyttjas nu även för detta projekt. Det ställer vissa andra krav på studieupplägg och lärarroll. Anledningen är att större delen av kommunikationen sker virtuellt och att antalet ”fysiska” träffar kraftigt reduceras. Denna studievariant ställer också större krav på individen i och med att det traditionella stödet ”i klassrummet” inte längre finns. Å andra sidan medför studievarianten större flexibilitet och anpassning till individens förutsättningar och livssituation.

Eftersom arbetsbelastningen i manöverrummen kan vara mycket intensiv under långa perioder, måste den utbildningsdator som placerats där, kompletteras med datorer i antingen lärcentret eller i hemmet för att eleven skall kunna genomföra sina studier.

#### *Kontaktperson, handledare och IT-assistent*

För att förhindra att tekniken ska upplevas som ett hinder och störningsmoment för inläring i stället för hjälpmedel, utser företagen en eller flera kontaktpersoner som blir SSVH:s förlängda arm på företaget. Dessa personer känner kursdeltagarna i deras arbetsroller och är angelägna om att företagets satsning på utbildning skall bli så bra och effektiv som möjligt. Till sin hjälp har de en tekniker, som dels kan vara behjälplig vid introduktionsutbildningen, dels åtgärda eventuella tekniska fel. Kommunikationen mellan å ena sidan projektledare och kontaktperson och å andra sidan mellan lärare/handledare och kontaktperson är oerhört viktig.

Undervisningen bygger i huvudsak på att deltagarna studerar på hemorten med hjälp av handledare (lärare) från SSVH. Det gör handledarens uppgift annorlunda – jämfört med den vanlige lärarens. Handledarna arbetar till nästan hundra procent på distans via videokonferenser, kommunikation via datornät, datorstöd och elektronisk post. De strukturerar kursen och förbereder kursdeltagarna inför studierna. De hjälper kursdeltagarna att bearbeta stoffet, att via olika databaser söka kunskap, att via exempelvis insändningsuppgifterna ge kursdeltagarna återkoppling i deras arbete och värderar till slut resultatet i form av betyg.

Inom ramen för projektet har SSVH anställt en särskild IT-assistent vars huvudsakliga uppgift är att på respektive lärcentrum stödja kursdeltagaren i användandet av IT-tekniken. Det är många grundläggande användarfrågor som möter IT-assistenten; exempelvis Hur skickar jag en e-post? Hur bifogar jag ett dokument? Var hittar jag webbkursen? Anledningen till att SSVH anställt en IT-assistent är att behovet av användarstöd är mycket stort och att bruken inte har personal som alltid hinner ge detta stöd till kursdeltagaren.

## Genomförande

### *Rekrytering*

Tillvägagångssättet vid rekryteringen har varierat från bruk till bruk. Tio till femton anställda kan delta per ämne och arbetsplats. Några bruk har valt att informera genom en artikel i personaltidningen och har i samband med detta skickat en blankett för intresseanmälan till all personal. Andra har valt att ”ligga lågt” dvs. enbart riktat informationen till fackliga organisationer, arbetsledare, gruppleddare och skiftledare.

Avsikten har då varit att dessa skall sprida informationen vidare till sina medarbetare. På så sätt har man nått den målgrupp som projektet riktat sig till, skiftgående personal i processen.

Vissa bruk har dock fått ett oerhört gensvar, medan andra fått tillgripa ”lock och pock” för att få ihop femton deltagare. Vi kan dock redan nu ana att de bruk som redan före kursstart givit möjlighet till omfattande information från projektledningens sida har fått intresserade kursdeltagare med positiv attityd till att använda tekniska hjälpmedel. I övrigt återstår många frågor att besvara just vad gäller rekryteringsprocessen och dess påverkan på det slutliga studieresultatet.

## Utbud

Styrgruppen har valt att i första hand erbjuda vissa kärnämnen. Det beror helt enkelt på att det är i dessa ämnen som de anställdas grundkunskaper är dåliga. Goda matematikkunskaper är till exempel ofta en förutsättning för att kunna tillgodogöra sig kemi och fysik. Båda dessa ämnen ingår i de flesta branschspecifika fortbildningsprogram.

Intresset för studier i matematik blev också mycket stort. En förklaring till detta är att pappers- och pappersmassaindustrin i sig är naturveten-

skapligt inriktad och traditionellt fokuserad på "hårdvara". En annan förklaring kan vara det faktum att cirka 85 procent av målgruppen är män, vilka av tradition hellre valt naturvetenskapliga ämnen än humanistiska. Det vanligaste argumentet för att välja matematik är dock att arbetsuppgifterna kräver goda matematikkunskaper.

Engelska och svenska väljer kursdeltagarna ofta också för sin egen utvecklings skull. Det är roligt att förbättra sina kunskaper i engelska inför utlandsresor men de har också ett behov av att kunna uttrycka sig enkelt och vårdat i rapporter, protokoll, instruktioner m.m.

Utbildning i kemi och fysik erbjuds också. Eftersom dessa ämnen, som tidigare nämnts, förutsätter goda matematikkunskaper så har inte den undervisningen kommit igång förrän under hösten 1997. De flesta kursdeltagare som studerat matematik har antytt att de har för avsikt att fortsätta med just dessa ämnen.

### *Undervisningen*

Här är några exempel på hur den konkreta undervisningen bedrivs i olika ämnen. Kursupplägg och studieform varierar naturligtvis men är i huvudsak överförbara till andra närbesläktade ämnesområden.

I exempelvis matematik används förutom lärobok och lösningskompendium även webburen undervisning. "Webben" innehåller själv- rättande övningar och tester, förklarande texter, studieanvisningar, elektroniska postsystem, konferenssystem, m.m. Dessutom sker regelbundna lektioner via videokonferenssystemet.

I ämnet svenska har vi sökt anpassa kursens innehåll till den verklighet som målgruppen arbetar i. Kursdeltagarna har själva tagit fram relevant material som speglar deras vardag. Detta material används i stället för den traditionella läroboken. Läraren och kursdeltagarna använder konferenssystemet First Class där hela deras gemensamma kursmaterial återfinns.

I engelska används traditionella läroböcker som grundstomme i kursen. Dessa kompletteras med själv rättande övningar samt frågor och diskussioner via dator. Av stor vikt är de länkar till extra "webbar" som lärarna tagit fram särskilt för denna kurs. I språk spelar den muntliga kommunikationen en mycket viktig roll. Det behovet tillgodoses genom video- och telefonkonferenser samt genom besök av läraren på respektive bruk.

Som framgår av ovanstående förändras lärarrollen i denna form av distansutbildning från att vara styrande och aktiv till att bli handledande och flexibel.

## Hittills vunna erfarenheter

### SSVH

Vårt projekt är ett pilotprojekt i så måtto att det är första gången som SSVH samverkar med så många företrädare och arbetsplatser inom skogsindustrin. Det är också första gången som SSVH med hjälp av avancerad IT distansutbildar anställda i samarbete med företag.

Ett projekt av detta slag är därför mycket stort för SSVH dels därför att vi får möjlighet att utforma, dels utvärdera arbetssätt och metoder som är lämpade för en utbildning som till största delen sker per distans. Det är en studieform som uppmuntrar och uppmanar kursdeltagaren att själv ta ett större ansvar för studierna med stöd av läraren, och där kommunikationen sker via datornät och med flertalet lärarträffar på videokonferens.

SSVH är naturligtvis också intresserad av att veta om denna utbildningsform är effektiv och om studieresultatet skiljer sig från SSVH:s andra studieformer. En jämförelse mellan ”varvade” studier och projektet kommer givetvis att ske. Andra frågor som vi vill ha svar på är:

- Är datorn ett hinder eller en möjlighet?
- Hur skapa en bra lokal motivationsprocess på respektive bruk?
- Hur kan teknikimplementeringen ske på ett bra sätt?
- Vilka grundläggande datakunskaper måste kursdeltagaren ha för att klara denna studieform?
- Hur kan läraren stödja den virtuella gruppen?
- I vilka moment behövs lärarkontakt i realtid?
- Kostar denna studieform mer än den smakar?
- Passar studieformen alla kategorier studerande?
- Finns det ämnen som fungerar bättre/sämre med detta upplägg?

Många andra liknande frågor väcks också vid användandet av ny teknik i utbildningen. För att få ett mer systematiskt svar på dessa frågor görs en löpande utvärdering av projektet.

Redan nu kan vi konstatera att projekt av den här typen med många olika parter inblandade är mycket spännande och intressanta. Trots att alla företag här är inom samma bransch med många liknande förutsättningar är inställningen till utbildning i hög grad unik för varje bruk. Anledningen till detta är troligen att företagen har olika traditioner och seder vad gäller utbildning och övrig personalvård.

### *Företagen*

Det deltagande bruken har givetvis också egna intressen av att delta i ett projekt av det här slaget. Många företag tydliggör i samband med projektstarten hur denna satsning kommer in i företagets kompetenspolicy och i företagets utbildningsplan överhuvudtaget. De allra flesta företagen kräver nu godkänd gymnasiebehörighet vid nyanställning, vilket ytterligare markerar behovet av kompletterande utbildning för de redan anställda. De flesta inom produktionen saknar nämligen helt eller delvis gymnasiekompetens.

Företagens huvudsakliga mål med satsningen är att de anställda skall höja sin kompetensnivå i de olika ämnena så snabbt som möjligt och med minsta möjliga kostnad för företaget. Företagen är därför intresserade av att få bekräftat om denna studieform är effektivare och billigare än den traditionella. Naturligtvis inser man på företagen också vikten av att de anställda får en positiv attityd till utbildning och att det livslånga lärandet blir en naturlig del i den anställdes personliga utveckling.

### *Kursdeltagarna*

Den tredje och viktigaste parten i detta projekt – kursdeltagaren – har i hittills gjorda utvärderingar angivit flera olika skäl till varför man påbörjat utbildning. En vanlig anledning är att man ofta funderat på att fräscha upp kunskaperna och att man tidigare påbörjat någon kurs men inte kunnat fullfölja på grund av den oregelbundna arbetstiden. Möjligheterna att fullfölja studierna bedöms som större med den studieform som används inom projektet. En annan anledning till att börja studera är att man därigenom vill skaffa sig förutsättningar att hjälpa de egna barnen i deras studier i högstadiet och/eller på gymnasiet.

Det är naturligtvis också så att de allra flesta kursdeltagarna vet att företaget på senare tid har höjt kraven i samband med nyanställningar och de känner att företaget förväntar sig att de ska ta chansen, när den nu ges. På pappersbruken pågår samtidigt certifieringsutbildningar för vissa funktioner, bland annat sodapannsoperatörer och operatörer på blekeriet. Dessa utbildningar är anpassade till arbetsuppgifterna och förutsätter goda kunskaper i både kemi och fysik.

De argument som tilltalar kursdeltagarna allra mest är dock möjligheten att studera *när* det passar henne/honom bäst, *där* det passar bäst - hemma vid det egna köksbordet eller i lärcentrat – och att kunna *välja* sätt att kommunicera med läraren/handledaren. Samtidigt som denna

frihet är tilltalande, är den också ganska svår att hantera, vilket de flesta snabbt inser. Vi har hittills dock haft ganska få avbrott. Dessa har i de flesta fall berott på ändrade förhållanden antingen på arbetet eller privat.

Redan nu visar erfarenheterna att en mycket viktig ingrediens för en lyckad utbildningssatsning för såväl företag som anställda är, att företagsledningen på olika sätt – i ord och handling – visar att utbildning är viktig för företaget. Handlingen i det här sammanhanget behöver inte vara något annat än en fråga om hur det går med studierna. Vikten av ett seriöst engagemang från företagets sida kan inte nog poängteras. Vi skall komma ihåg att medelåldern för denna målgrupp är 46 år (i studiegruppen något lägre, cirka 38 år). För de allra flesta har det gått 20–30 år sedan de senast ”satt på skolbänken”. De har en mer eller mindre negativ minnesbild av skolan, läxor och lärare.

Det är dessutom ett skolminne som inte alls stämmer överens med den ”skola” de nu har gått in i. Från att tidigare ha varit passiva åhörare förväntas de nu spela en aktiv roll och själva ta initiativ till och ansvar för studierna.

## Framtiden

Vid de bruk som varit med sedan starten vill vi hävda att projektet varit lyckat. Detta bygger vi på det mycket stora intresse som kursdeltagarna visat för fortsatta studier när studierna inom projektets ramar avslutats. Sålunda har 70 procent av de som i projektet genomfört studier i matematik A med betyget godkänt/väl godkänt, nu inlett studier i matematik B och/eller kärnämnen. Dessa fortsatta studier genomförs som ren uppdragsutbildning och betalas av företaget.

Dessutom har intresset för A-kurserna spridits till allt fler anställda inom dessa företag som var med i projektet på ett tidigt stadium. SSVH har därför startat ett flertal nya A-kurser inom de berörda företagen. De anställdas intresse för helt andra ämnen har också väckts genom projektarbetet. Det gäller exempelvis företagsekonomi och fördjupad datakunskap.

Även om implementeringen av projektet inte alltid varit så enkel, menar vi dock att den process som inletts vid bruken är ett mycket positivt exempel på hur individer, företag och utbildningsanordnare i samverkan skapar en bra grund för det livslånga lärandet.

Vi menar också att många av våra erfarenheter är applicerbara på företag inom andra branscher. Detta har vi redan fått erfara genom alla de nya förfrågningar som vi fått.

På utbildningsområdet pågår f.n. en utveckling av nya flexibla och individanpassade studieformer och metoder, där IT spelar en stor roll. Vi anser att våra projekterfarenheter kan vara ett positivt tillskott i denna utveckling.

